

**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
“RAFAEL MARÍA BARALT”
VICERRECTORADO ACADÉMICO
PROGRAMA POSTGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS**

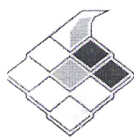


**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL DE LOS
DOCENTES DEL DEPARTAMENTO ACADEMICO DE CIENCIAS
AGROPECUARIAS EN LA UNIVERSIDAD POLITECNICA TERRITORIAL
“ALONSO GAMERO”.**

**Trabajo especial de grado para optar al título de Magíster Scientiarum en
Gerencia de Recursos Humanos**

**Autor: Lcdo. Edward A. Petit S.
Tutor: Dr. Pedro Rojas.**

Santa Ana de Coro, Diciembre 2016




República Bolivariana de Venezuela
Universidad Nacional Experimental
"Rafael María Baralt"
UNERMB
RIF.: G-20000069-4

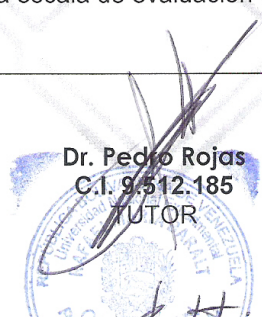
ACTA VEREDICTO


En el día de hoy 15 de diciembre de 2016, en la Aldea Universitaria, sede del Programa Postgrado de la Universidad Nacional Experimental "RAFAEL MARÍA BARALT", en la ciudad de Coro, ubicada en la avenida Rafael Gallardo entre calles Sierra y Maracaibo del municipio Miranda, se instaló el Jurado Calificador designado por el Consejo de Programa Postgrado en **sesión extraordinaria No.007 de fecha 14 de noviembre de 2016**, integrado por los profesores: **Dr. Pedro Rojas C.I. 9.512.185**, **Dr. Ubaldo Jordán C.I. 3.676.004**, **Dra. Xiomara Guanipa C.I. 9.502.215** y **Dr. Julio Chirinos C.I. 7.497.218** en condición de tutor, evaluador, miembro principal y suplente respectivamente, para conocer el Trabajo de Grado que presenta: **Lcdo. Edward A. Petit S. C.I. 9.503.602**, cursante de la Maestría: **GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS** del Programa Postgrado de la Universidad Nacional Experimental "Rafael María Baralt", el cual se denomina **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DEL DEPARTAMENTO ACADEMICO DE CIENCIAS AGROPECUARIA EN LA UNIVERSIDAD POLITECNICA TERRITORIAL ALONSO GAMERO"**, para optar al grado de Magister Scientiarum en **GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS**.


Se procedió a la presentación, de la cual el jurado emitió su veredicto respecto al trabajo de grado, ubicado en la escala de evaluación como:

APROBADO


Dr. Ubaldo Jordán
C.I. 3.676.004
JURADO CALIFICADOR


Dr. Pedro Rojas
C.I. 9.512.185
TUTOR


Lcdo. Edward A. Petit S.
C.I. 9.503.602
TESISTA


Dra. Xiomara Guanipa
C.I. 9.502.215
JURADO CALIFICADOR

La Universidad Socialista de Venezuela

Edificio Rectoral Antiguo Hospital "Adolfo D' Empaire" Calle El Rosario con Av. El Muelle, casco central Cabimas Edo. Zulia
Teléfono: (0264) 2415335 – 2415309 – 2415306 / Pagina Web: www.unermb.edu.ve / Costa Oriental del Lago de Maracaibo.



República Bolivariana de Venezuela
Universidad Nacional Experimental
"Rafael María Baralt"
Vicerrectorado Académico

**PROGRAMA POSGRADO
COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN
MAESTRÍA**



ACEPTACIÓN DE INSCRIPCIÓN DE TRABAJO DE GRADO

Cabimas, 28 de Septiembre del 2016

Ciudadana:

Msc. Haydée Chinchilla

Coordinadora de Investigación Postgrado

Programa Postgrado UNE "Rafael María Baralt"

Su despacho.

En mi carácter de Tutor del Trabajo de Grado presentado por el ciudadano:

Edward Antonio Petit Sánchez, C.I.: V- 9.503.602

Titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL DE LOS
DOCENTES DEL DEPARTAMENTO ACADEMICO DE CIENCIAS
AGROPECUARIAS EN LA UNIVERSIDAD POLITECNICA TERRITORIAL
"ALONSO GAMERO".**

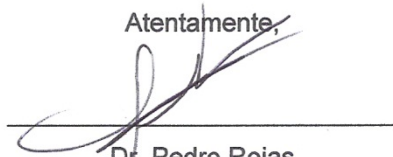
Como requisito para optar al grado de **Magíster Scientiarum** en la Maestría:
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS.

Cumplo con notificarle que dicho trabajo ha sido finalizado y el mismo cumple con los requisitos para ser evaluado.

Notificación que hago a fin de dar cumplimiento Art. 25 No. 3 de las Normas para la Elaboración, Sustentación y Evaluación de Trabajos de Grado UNERMB.

Agradeciendo su receptividad, me suscribo de usted,

Atentamente,



Dr. Pedro Rojas
C.I.: 9.512.185

DEDICATORIA

AL Gran Arquitecto del Universo, porque sin su luz no podría visualizar el camino permitiéndome lograr esta nueva meta en mi vida.

A mis padres, por su crianza, los consejos, la educación, la moral y las buenas costumbres inculcadas en mí.

A mi esposa e hijos, por su incalculable apoyo, confianza, amor, paciencia, comprensión y dedicación. Ustedes son el pilar fundamental de mi vida, los Amo.

Edward A. Petit S.

AGRADECIMIENTO

Al gran Arquitecto del Universo darme la oportunidad para culminar esta meta.

A la Ilustre **Universidad Nacional Experimental “Rafael María Baralt”** por brindarme la oportunidad de continuar formarme profesionalmente.

A la **Universidad Politécnica Territorial “Alonso Gamero”** por su receptividad, apoyo y permitir que se realizara esta investigación en sus instalaciones.

A mi amigo, profesor y tutor, el **Dr. Pedro Rojas**. Muchas Gracias

A mi hermano y amigo **MSc. Fermín Gómez**. Muchas Gracias

.

Edward A. Petit S.

ÍNDICE GENERAL

	PP
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	3
DEDICATORIA.....	4
AGRADECIMIENTO.....	5
INDICE GENERAL.....	6
LISTA DE CUADRO.....	9
RESUMEN.....	11
ABSTRACT.....	12
INTRODUCCIÓN.....	13
CAPÍTULO I.....	17
EL PROBLEMA.....	17
Planteamiento del problema y formulación del problema.....	17
Objetivos de la Investigación.....	20
Objetivo general.....	20
Objetivos específicos.....	20
Justificación del estudio.....	21
Delimitación del estudio.....	23
CAPÍTULO II.....	24
MARCO TEORICO CONCEPTUAL.....	24
Antecedente de la investigación.....	24
Bases Teóricas conceptuales.....	29
Clima organizacional.....	30
Tipo de clima organizacional.....	32
Adaptación del personal.....	33
Percepción del ambiente.....	34
Relaciones interpersonales.....	36
Motivación del personal.....	37
Satisfacción laboral del personal docente.....	38

Comportamiento del personal.....	40
Productividad del personal.....	41
Resistencia al cambio.....	42
Actitud del personal.....	44
Sensibilidad social.....	45
Desempeño profesional.....	46
Funcionamiento de la organización.....	48
Logro de los objetivos.....	49
Responsabilidad.....	50
Administración.....	51
Trabajo en equipo.....	52
Interrelación entre Clima Organizacional - Satisfacción Laboral	53
Sistema de variables e indicadores.....	53
Definición conceptual de variables.....	54
Variable Clima Organizacional.....	54
Variable Satisfacción Laboral.....	54
Operacionalización de la Variable.....	56
CAPÍTULO III.....	57
MARCO METODOLÓGICO.....	57
Tipo de Investigación.....	57
Diseño de Investigación.....	58
Población y Muestra.....	58
Población.....	58
Muestra.....	59
Técnicas para de recolección de información.....	59
Instrumentos.....	60
Validez.....	60
Confiabilidad del instrumento.....	61
Técnicas para analizar los datos.....	63

Procedimiento de la investigación.....	63
CAPITULO IV	65
RESULTADOS DEL ESTUDIO.....	65
Presentación y análisis de los resultados.....	65
Resultados de la variable: clima organizacional.....	65
Resultados de la variable: satisfacción laboral.....	70
Resultados de la interrelación entre las variables.....	80
CONCLUSIONES	83
RECOMENDACIONES	85
ANEXOS	86
ANEXO A. Cuestionario.....	87
ANEXO B. Validación del instrumento. Experto 1.....	92
ANEXO C. Validación del instrumento. Experto 2.....	93
ANEXO D. Validación del instrumento. Experto 3.....	94
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	95

LISTA DE CUADROS

CUADRO	PP
1. Operacionalización de las variables	56
2. Rango de confiabilidad	62
3. Rango de correlación	62
4. Resultados obtenidos en cuanto a la variable: clima organizacional. Dimensión: tipo de clima organizacional. Indicador: adaptación del personal.	65
5. Resultados obtenidos en cuanto a la variable: clima organizacional. Dimensión: tipo de clima organizacional. Indicador: percepción del ambiente.	66
6. Resultados obtenidos en cuanto a la variable: clima organizacional. Dimensión: tipo de clima organizacional. Indicador: relaciones interpersonales.	67
7. Resultados obtenidos en cuanto a la variable: clima organizacional. Dimensión: tipo de clima organizacional. Indicador: motivación del personal.	68
8. Resultados obtenidos en cuanto a la variable: satisfacción laboral del personal docente. Dimensión: comportamiento del personal. Indicador: productividad del personal.	70
9. Resultados obtenidos en cuanto a la variable: satisfacción laboral del personal docente. Dimensión: comportamiento del personal. Indicador: resistencia al cambio.	71
10. Resultados obtenidos en cuanto a la variable: satisfacción laboral del personal docente. Dimensión: comportamiento del personal. Indicador: actitud del personal.	72
11. Resultados obtenidos en cuanto a la variable: satisfacción laboral del personal docente. Dimensión: comportamiento del personal. Indicador: sensibilidad social.	73
12. Resultados obtenidos en cuanto a la variable: satisfacción laboral del personal docente. Dimensión: comportamiento del personal. Indicador: desempeño profesional.	74
13. Resultados obtenidos en cuanto a la variable: satisfacción laboral del personal docente. Dimensión: funcionamiento de la organización. Indicador: logro de los objetivos.	76
14. Resultados obtenidos en cuanto a la variable: satisfacción laboral del personal docente. Dimensión: funcionamiento de la organización. Indicador: responsabilidad.	77
15. Resultados obtenidos en cuanto a la variable: satisfacción laboral del personal docente. Dimensión: funcionamiento de la organización. Indicador: administración.	78
16. Resultados obtenidos en cuanto a la variable: satisfacción	79

laboral del personal docente. Dimensión: funcionamiento de la organización. Indicador: trabajo en equipo.

17. Resultados obtenidos en la prueba de correlación de Pearson. **80**

18. Pruebas de chi-cuadrado. **81**

AUTOR: Edward A. Petit S. **TUTOR:** Dr. Pedro Rojas. Clima Organizacional y Satisfacción laboral de los docentes del Departamento Académico de Ciencias Agropecuarias en la Universidad Politécnica territorial “Alonso Gamero”. Universidad Nacional Experimental “Rafael María Baralt”. Trabajo Especial de grado para optar al título de magíster scientiarum en gerencia de recursos humanos. Santa Ana de Coro, septiembre de 2016.pp.78.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo analizar la relación que existe entre el Clima Organizacional predominante y la Satisfacción Laboral prevaleciente en el personal docentes que laboran en el departamento académico de ciencias agropecuarias de la Universidad Politécnica Territorial “Alonso Gamero”. (UPTAG), para tal fin se procedió a diagnosticar el Clima Organizacional predominante, describir el nivel de Satisfacción Laboral prevaleciente y determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral. Bajo el sustento teórico de Maslow (1964), Chiavenato (2000). Davis y Newstrom (2004), Bateman y Snell (2004) entre otros. El tipo de investigación fue descriptiva, correlacional, se enmarca en el diseño de investigación de .La muestra estuvo conformada por 16 docentes; la información fue recabada a través en un instrumento tipo cuestionario de 39 con y 5 alternativas de respuestas los cuales fueron validado a juicio de tres expertos. La confiabilidad fue 0.978 para la primera variable (Clima Organizacional) y 0,774 para la segunda variable (Satisfacción Laboral), como resultado se obtuvo que el clima organizacional esta relacionado significativamente con la satisfacción laboral con un nivel de confianza del 99% y un margen de error del 1%. Recomendándose para tener una satisfacción laboral de los docentes en el departamento académico de ciencias agropecuarias de la Universidad Politécnica Territorial “Alonso Gamero”. (UPTAG) mejorar el clima organizacional.

Palabra Clave: Clima Organizacional, Satisfacción Laboral, Docentes Universitarios

AUTHOR: Edward A. Petit S. TUTOR: Dr. Pedro Rojas. Organizational climate and job satisfaction of teachers in the Academic Department of Agricultural Sciences in the territorial Polytechnic University "Alonso Gamero". Experimental National University "Rafael María Baralt". Special grade work to obtain the title of magister scientiarum in human resource management. Santa Ana de Coro, 2016.pp.78 September.

SUMMARY

This research aimed to analyze the relationship between the dominant prevailing organizational climate and job satisfaction in the teaching staff working in the academic department of agricultural sciences Territorial Polytechnic University "Alonso Gamero". (Uptag), for that purpose we proceeded to diagnose the predominant organizational climate, prevailing describe the level of job satisfaction and determine the relationship between organizational climate and job satisfaction. Under the theoretical basis of Maslow (1964), Chiavenato (2000). Davis and Newstron (2004), Bateman and Snell (2004) among others. The research was descriptive, correlational, is part of the research design .The sample consisted of 16 teachers; the information was collected through a questionnaire type instrument 39 and 5 alternative answers which were validated in the opinion of three experts. The reliability was 0.978 for the first variable (organizational climate) and 0.774 for the second variable (Job Satisfaction) as a result was obtained that organizational climate is significantly related to job satisfaction with a confidence level of 99% and a margin of 1% error. It is recommended to have a job satisfaction of teachers in the academic department of agricultural sciences Territorial Polytechnic University "Alonso Gamero". (Uptag) improve the organizational climate.

Keyword: Organizational Climate, Job Satisfaction, Teachers College

INTRODUCCIÓN.

A nivel mundial para comprender las necesidades, actitudes y el comportamiento del hombre en el trabajo han surgido una serie de teorías que han sido aplicadas para explicar las relaciones dinámicas entre el recurso humano y el sistema organizacional. Estas teorías constituyen la base para realizar investigaciones en el ámbito educacional destacando lo relevante que podrían ser éstas una alternativa para el mejoramiento del sistema. En este sentido, existen dentro de las organizaciones universitarias factores vitales que en muchos casos no se consideran como tales y es necesario centrarlos para su estudio.

Las organizaciones de educación universitaria no escapan de los cambios que se dan en la actualidad, los cuales están caracterizados por las altas dosis de incertidumbres, las mismas requiere estar a la vanguardia del contexto y responder a las exigencias y necesidades de sus usuarios. La universidad como institución educativa está conformada por un grupo de elementos interrelacionados entre sí, tales como: la estructura organizacional, los procesos que ocurren dentro de ella y la conducta de los grupos e individuos. La interacción de los componentes antes mencionados produce patrones de relación variados y específicos.

Al estudiar las instituciones de educación universitaria se hace necesario conocer cuál es su funcionamiento general, cuál es su comportamiento interno y qué tipo de factores pueden de una manera u otra afectar el desempeño de su personal. Además, también es preciso conocer la incidencia de aspectos que pueden ser significativos en el desempeño de la organización, como son el clima organizacional y la satisfacción laboral.

En este mismo orden de ideas, Chiavenato (2003:54), descrito por Reyes, Erika en el 2013". Se considera que a mayor satisfacción laboral,

mayor será el compromiso de cada trabajador con sus actividades diarias trayendo así mayor motivación, es por ello, que la satisfacción es uno de los factores determinantes en el clima organizacional.

El clima organizacional constituye la naturaleza de una organización, en el sentido de que este está formado por una aglomeración de dimensiones que componen su configuración global. Comúnmente se conoce que el ambiente laboral condiciona el comportamiento de un individuo. Es significativo considerar que el ambiente laboral está relacionado con el clima en que se desenvuelven los trabajadores, en el confluyen los aspectos organizacionales y personales de los funcionarios que conforman la organización, por ello dicho comportamiento impacta positiva o negativamente sobre la organización.

El clima organizacional y la satisfacción laboral son relevantes en el comportamiento del personal; la conjugación de los componentes del clima organizacional con los elementos de la satisfacción laboral va a dar un perfil del capital humano de la institución.

El clima organizacional al igual que la satisfacción laboral, condicionan el comportamiento de las personas dentro de las organizaciones es quien determina en las personas “enraizamiento, arraigo y pertenencia...”(Guedez, 1998:59).

El clima organizacional ideal para las tareas a realizar hace que el individuo encuentre satisfacción en su trabajo a la vez que contribuye al éxito de las metas alcanzando los objetivos institucionales.

La satisfacción en el trabajo es importante en cualquier tipo de profesión; no sólo en términos del bienestar deseable de las personas donde quiera que trabajen, sino también en términos de productividad y calidad. Entre los profesores universitarios, la variable de satisfacción laboral reviste singular

importancia desde el ámbito de la calidad de la gestión de los grupos de trabajo que ellos forman al interior de su institución.

Si las razones hasta ahora expuestas convierten a la satisfacción laboral en materia prioritaria de evaluación y mejora en cualquier ámbito organizacional, con mayor motivo en el campo educativo, donde la labor que realizan los trabajadores (educadores) tiene como materia prima a las personas en formación y como objetivo el guiar eficazmente su desarrollo hasta lograr que estén plena e íntegramente formadas.

De hecho, se aprecia un creciente interés por el estudio de la satisfacción laboral de los docentes debido a que una sociedad avanzada como la nuestra debe velar por que sus educadores sean personas laboralmente satisfechas, ya que los beneficios que esto comporta tanto para los individuos, como para las organizaciones devienen en calidad de la educación proporcionada a los educandos y en reputación de nuestras instituciones educativas universitarias, cuestiones éstas que, como es obvio, constituyen (o deben constituir) objetivos prioritarios de cualquier sistema educativo.

De allí, que ésta investigación pretende determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal docente adscrito al Departamento Académico de Ciencias Agropecuarias en la Universidad Politécnica Territorial “Alonso Gamero” (DACA), con el fin de mejorar la situación que se presenta cada día en dicha institución. El logro del presente objetivo ayudará a mejorar la gestión académica y la administración de las instituciones de educación universitaria.

A continuación se describen los capítulos que conforman el trabajo de investigación:

En el Capítulo I, se desarrolló el planteamiento y la formulación del problema, los objetivos, la justificación y delimitación de la investigación.

Seguido en el Capítulo II, se realizó el marco teórico, donde se exponen los antecedentes, las bases teóricas relacionadas al estudio, el sistema de variables, y la definición de términos básicos.

En el Capítulo III se expone el marco metodológico conformado por el tipo y diseño de la investigación, población, muestra, validez, confiabilidad y procedimientos de la investigación para el análisis estadístico.

El Capítulo IV se expone el resultado del estudio.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del problema y formulación del problema.

En las instituciones de educación universitaria publica o privada al igual que otras instituciones sus operaciones internas es influenciado por una serie de elementos.

Según refiere Goncalves (1999:2), “el clima organizacional es un componente multidimensional de elementos que pueden descomponerse en términos de estructuras organizacionales, tamaño de la organización, modos de comunicación, estilos de liderazgo de la dirección, entre otros”. Todos estos elementos se suman para formar un clima particular dotado de sus propias características, que presenta en cierto modo, la personalidad de una organización e influye en el comportamiento de un individuo en su trabajo.

Koys & Decottis (1991: 69), señalan que estudiar los climas en las organizaciones ha sido difícil debido a que se trata de un fenómeno complejo y con múltiples niveles; por ejemplo, actualmente la bibliografía existente debate sobre dos tipos de clima: el psicológico y el organizacional. El primero se estudia a nivel individual, mientras que el segundo se estudia a nivel organizacional. Ambos aspectos del clima son considerados fenómenos multidimensionales que describen la naturaleza de las percepciones que los empleados tienen de sus propias experiencias dentro de una organización.

Así también, puede que existan múltiples climas dentro de la misma organización, ya que la vida en la organización puede variar en cuanto a las percepciones de los miembros según los niveles de la misma, sus diferentes lugares de trabajo, o las diversas unidades dentro del mismo centro de trabajo. Así, las compañías pueden tener un clima para el servicio al cliente (Schneider, *et al.*, 1980:33), y otro para la seguridad (Zohar, 1980:76).

En este sentido Bracho (1997) refiere que el ambiente organizacional, esta afectado por varios elementos; unos de carácter sociológico que se refiere a las motivaciones y la satisfacción laboral; otros que son las características permanentes y comprenden la estructura organizacional las cuales tienen repercusiones el clima.

Dentro del mismo contexto y partiendo de las vivencias personales del investigador se han podido apreciar que en departamento académico de ciencias agropecuarias de la universidad politécnica territorial “Alonso Gamero” (DACA), existen algunos síntomas adversos en los procesos que se relacionan con la gestión de recursos humanos (docentes), los cuales pudieran estar reflejando dificultades en el estado interno actual y el clima organizacional del departamento, que influyen en la satisfacción de necesidades laborales de los docentes.

Se observa, la existencia de relaciones de trabajo tensas, dificultosas, que pudieran tener como causas la ausencia de una cultura de la colaboración y del trabajo en equipo; los celos existentes en el área de responsabilidad; la desconfianza, habladuría, acusaciones de unos a otros cuando surge alguna dificultad.

Así mismo, se observan también conductas extremas inapropiadas por parte de los docentes; la inexistencia de una evaluación sistemática por parte del jefe de departamento a los docentes; falta de acatamiento a sus necesidades de formación y de perfeccionamiento, al igual que sus aspiraciones personales (desarrollo personal). Es probable que la situación planteada traer como consecuencia un ausentismo frecuente de los docentes, el cual pudiera estar siendo el reflejo de un clima organizacional grave, en tanto algunas investigaciones realizadas sobre este aspecto han concluido, que el ausentismo se incrementa cuando el empleado sufre demasiadas presiones, molestias o insatisfacciones, propiciando que tienda a ausentarse para tomar un respiro y reducir tensiones.

Las situaciones descritas anteriormente probablemente pueden llevar a la universidad a no aprovechar las oportunidades y fortalezas del personal docente para crear un clima organizacional y por ende un ambiente satisfactorio donde prevalezca la armonía, la cooperación y el trabajo en equipo en el marco de unas relaciones interpersonales atractivas con innovación y la creatividad, para plantear alternativas de acción cónsonas con la situación actual. En tal sentido la universidad debe conocer y comprender como sus docentes perciben el clima organizacional y su satisfacción laboral en el desempeño de sus funciones.

Por todos los descriptos anteriormente surgen las siguientes interrogantes integradas en la formulación del problema:

¿Cómo es el clima organizacional predominante en el Departamento Académico de Ciencias Agropecuarias de la Universidad Politécnica Territorial Alonso Gamero?

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral prevaleciente en los docentes que laboran en el Departamento Académico de Ciencias Agropecuarias de la Universidad politécnica Territorial Alonso Gamero?

¿Qué relación existe entre el clima organizacional predominante y la satisfacción laboral prevaleciente en el Departamento Académico de Ciencias Agropecuarias de la Universidad Politécnica Territorial Alonso Gamero?

Para dar respuesta a las siguientes interrogantes se plantean los siguientes objetivos.

Objetivos de la investigación.

Objetivo general

- Establecer la relación que existe entre el Clima Organizacional predominante y la Satisfacción Laboral prevaleciente en el personal docentes que laboran en el Departamento Académico de Ciencias Agropecuarias de la Universidad Politécnica Territorial “Alonso Gamero”.

Objetivos específicos

- Diagnosticar el Clima Organizacional predominante en el Departamento Académico de Ciencias Agropecuarias de la Universidad Politécnica Territorial “Alonso Gamero”
- Describir el nivel de Satisfacción Laboral prevaleciente en los docentes que laboran en el Departamento Académico de Ciencias Agropecuarias de la Universidad Politécnica Territorial “Alonso Gamero”
- Determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el Departamento Académico de Ciencias Agropecuarias de la Universidad Politécnica Territorial “Alonso Gamero”

Justificación del estudio

En los últimos años, se observa como asciende el interés en las organizaciones por enfocar la atención al recurso humano que trabaja en sus organizaciones, donde paulatinamente, se ha adquirido conciencia de que, además de la remuneración, el ambiente físico donde desarrollan sus actividades, las relaciones personales con sus compañeros de trabajo, las necesidades de participación en la toma de decisiones y de generar oportunidades de realización personal de los trabajadores.

En tal sentido el clima organizacional puede ser vínculo u obstáculo para la buena satisfacción laboral de quienes la integran la organización, un adecuado clima organizacional es óptimo ya que mejora la a eficacia y eficiencia de cada uno de sus trabajadores, permitiendo que exista una adecuada satisfacción dentro de la organización.

La labor del recurso humano de cualquier organización, representa la diferencia entre el éxito o el fracaso de éstas, ya que bajo su responsabilidad reposan las acciones tanto operativas como funcionales de la organización, donde el clima organizacional y la satisfacción laboral son aspectos determinantes para el logro de los objetivos y metas organizacionales.

En todas las organizaciones se deben elaborar políticas y practicas innovadoras en el campo laboral con la finalidad de favorecer situaciones que mejoren el clima organizacional y la satisfacción laboral de sus trabajadores. Para ello una manera de cambiar las organizaciones es mejorando sus estructuras organizacionales.

Por tal motivo, es que, las investigaciones o estudios de clima organizacional y de la satisfacción laboral resultan imprescindibles, porque a través de ellos se propician en los empleados expresar su opinión sobre el funcionamiento de la organización y cómo se sienten en ella; constituyen así un instrumento de indagación que funciona bajo la premisa de que se generan beneficios cuando se implementan acciones correctivas en los aspectos que lo

requieran, también constituyen un excelente mecanismo para conocer de manera indirecta, cómo es la gestión de la organización.

Mediante esta investigación podremos conocer la relación que existe entre las variables del clima organizacional y la satisfacción laboral, y de esta manera podremos obtener información real y veraz que será relacionada con los comportamientos de las personas que pertenecen al área docente, su manera de trabajar y de relacionarse.

Esta investigación se realizara con el fin de conocer si el clima organizacional predominante en DACA, mantiene satisfechos a los docentes con su labor docente, ya que ellos están formando futuros profesionales, y si los docentes se encuentran satisfechos, los alumnos también lo estarán y se sentirán más motivados a profundizar sus conocimientos. Por lo tanto, necesitamos docentes satisfechos laboralmente ya que eso influirá en la correcta transmisión de los conocimientos a los alumnos.

En el mismo orden de ideas la siguiente investigación se justifica desde el punto de vista teórico ya que la misma generara información valiosa y significativa en el área de los recursos humanos que permita a quienes dirigen las políticas laborales en la universidad tomar las decisiones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos y que el personal docente compense sus necesidades a un nivel satisfactorio en medio de un conveniente clima organizacional.

A su vez desde el punto de vista metodológico se justifica, ya que ofrece insumos necesarios que permitan orientar, mejorar o incorporar lineamientos de fortalecimiento en la planificación y ejecución de los planes dirigidos a optimizar el desempeño laboral de los docentes adscritos en las instituciones universitarias. Del mismo modo, los resultados que se obtendrán de ella, servirán de apoyo a nuevas investigaciones iniciadoras del conocimiento científico en el área.

Desde el punto de vista práctico es relevante, ya que los resultados que se obtendrán permitirán, por una parte proporcionar alternativas que servirán

de guías al personal docente directivo, lograr mediante un efectivo clima organizacional lograr satisfacer sus necesidades bajo unos criterios de eficiencia y eficacia de su actuar laboral.

Por ultimo es necesario señalar que los resultados que se obtendrán de la presente investigación servirán de aportes a futuras investigaciones referente al tema de estudio y en especial aquellas dirigidas a generar políticas en el área de recursos humanos de las instituciones de educación universitaria.

Delimitación del estudio

Esta investigación se llevara a cabo conjuntamente con los miembros del personal docente que labora en el Departamento Académico de Ciencias Agropecuarias en La Universidad Politécnica Territorial “Alonso Gamero”, ubicada en la ciudad de Santa Ana de Coro, Municipio Miranda del Estado Falcón, durante el periodo comprendido desde el mes de abril hasta el mes de julio del año 2016.

CAPITULO II

MARCO TEORICO CONCEPTUAL

Antecedentes de la investigación.

Quinaluisa. (2011) Realizo una investigación titulada: **“Cómo el Clima Organizacional puede Influir en la Satisfacción Laboral de los Empleados del Área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Rumiñahui”**. Es un Trabajo de grado académico sobre Psicología Industrial. Desarrollo de la Organización, específicamente Condiciones de Trabajo. Objetivo general Determinar como el clima organizacional puede influir en la satisfacción laboral de los empleados del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Rumiñahui.

El problema identificado: interrelación insuficiente entre superiores y empleados, las condiciones de trabajo inadecuadas y bajo nivel de comunicación. La hipótesis dice: el clima organizacional influye en la satisfacción laboral. Se explica teóricamente con la teoría de los dos factores: intrínsecos e extrínsecos de Frederick Herzberg, su principio comprende la satisfacción hacia el trabajo. Se tratan dos capítulos: clima organizacional y satisfacción laboral.

Investigación correlacionar no experimental, con aplicación del método deductivo – inductivo y estadístico. A una muestra de cincuenta empleados, de mayor tiempo de servicio se ha evaluado clima organizacional y satisfacción laboral, para obtención de datos, talleres para valorar la interrelación laboral. Luego del tratamiento de los datos se concluye que se debería mejorar las condiciones de trabajo ya que es el factor que produce insatisfacción laboral. Se recomienda realizar un diagnóstico constante de las variables estudiadas.

Por otro lado; Reyes (2013). Realizo una investigación titulada: **“Satisfacción Laboral y Clima Organizacional en los Institutos Universitarios de Tecnología Públicos**. Cuyo propósito de la investigación fue determinar la relación entre satisfacción laboral y clima organizacional en los institutos universitarios de tecnología públicos, en la variable satisfacción laboral el sustento teórico se marco: Pérez y Oteo (2006), Koontz y O Donell (2006), Robbins (2004) y para la variable Clima organizacional: Calderón y Castano (2005), Chiavenato (2006), Brunet (2007), entre otros.

El tipo de investigación fue correlacionar y descriptivo. El diseño es de campo y el mismo se clasifica en el diseño no experimental- transversal descriptivo. Se trabajó con un muestreo intencional conformado por (22) empleados del departamento de Recursos Humanos. La técnica aplicada es la observación directa por encuesta y el instrumento diseñado (cuestionario estructurado), constituido por noventa (90) ítems pertinentes a cada una de las variables (42) ítems para satisfacción laboral y (48) ítems para clima organizacional, el cual tuvo varias alternativas de respuestas cerradas de escala múltiples, validado por (10) expertos en Gerencia de Recursos Humano.

Así mismo para la confiabilidad, se realizó una prueba piloto basada en el Alpha Crombrach arrojando un índice de 0.9969 y 0.9883 respectivamente. Para procesar los datos se realizó la tabulación de los mismos en una tabla para cada variable. Se utilizó la estadística descriptiva para obtener los resultados, Se aplicó la estadística correlacionar coeficiente momento producto de Pearson arrojando resultado 0,4892 interpretándose Correlación Positiva Moderada.

Como conclusión del estudio realizado se pudo evidenciar la existencia del compromiso organizacional, sin embargo los empleados expresaron que casi siempre la insatisfacción produce deterioro en el desempeño y ambiente laboral, por lo que el reconocimiento hay que reforzarlo.

Rojas. (2013), realizó una investigación titulada: **“Satisfacción Laboral y el Clima Organizacional de las Principales Universidades Sucreñas”**; la investigación se realizó con el objetivo de describir los elementos que conforman la satisfacción laboral y determinar cómo este factor influye en el clima organizacional de los empleados de las principales universidades sucreñas; la investigación se llevó a cabo en las principales universidades de Sucre (Colombia) que cuentan con sede propia tomándose para ello una muestra de 120 docentes.

Los resultados referentes a las condiciones laborales no son las mejores, además con respecto a la estabilidad laboral, no se garantiza a los colaboradores su permanencia en la organización; con relación a la autorrealización, no hay apoyo suficiente para su crecimiento profesional y las capacitaciones son. Para dar solución a dicha situación se concluye que es necesario implementar estrategias direccionadas a brindar más motivación a los colaboradores organizando capacitaciones de acuerdo al desempeño que se quiera fortalecer en cada docente de esta manera se fundamentar así el clima organizacional y la satisfacción laboral factores que determinen el grado de bienestar de los individuos.

Rojas. (2014) realizó una investigación titulada: “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en las Instituciones de Educación Básica de la Parroquia Pueblo Nuevo, Municipio Baralt, Estado Zulia”; cuyo objetivo fue analizar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en las instituciones de Educación Básica de la parroquia Pueblo Nuevo, municipio Baralt, estado Zulia. La fundamentación teórica consideró los aportes de autores como Chiavenato (2008), Davis y Newstrom (2006), Robbins y De Cenzo (2008), así como a la satisfacción laboral sustentados por Gordon (2007), Goleman (2006), entre otros.

La metodología a utilizar fue descriptiva, analítica, correlacionar, de campo, no experimental, transaccional. La población estuvo conformada por 16 directivos y 213 docentes de las escuelas antes mencionadas, ameritando la

extracción de muestra para la población docente obteniéndose 103 unidades. La técnica que se utilizó fue la encuesta mediante dos instrumentos tipo cuestionario estructurados según la escala de Likert modificada, contruidos con cinco alternativas de respuesta y 15 ítems cada uno. La validez se obtuvo a través del juicio de expertos.

La confiabilidad se calculó por intermedio del Coeficiente Alfa de Cronbach obteniéndose 0,9112 para el primero y 0.9816 para el segundo. Los resultados obtenidos permitieron concluir que existe una correlación de 0.89, indicando una relación alta, positiva entre las variables analizadas, indicando que a medida que aumentan los valores del clima organizacional se incrementan los de la satisfacción laboral y viceversa en las instituciones seleccionadas. Se recomienda propiciar un clima y unas condiciones de trabajo donde todos puedan participar y desarrollar iniciativas, tanto en el salón de clase como en el centro educativo como un todo desarrollando actitudes positivas hacia la excelencia.

Flores. (2014). Realizo una investigación titulada: **“Clima Laboral y Compromiso Organizacional en Docentes Universitarios”**. La investigación estuvo dirigida a examinar la relación existente entre el clima laboral y el compromiso organizacional en docentes universitarios del Decanato de Humanidades y Artes de la Universidad Centroccidental “Lisandro Alvarado”. Se trata de una investigación de tipo correlacionar, con un diseño no experimental, de corte transversal.

La muestra estuvo integrada por 96 docentes de los Programas de Psicología, Desarrollo Humano y Artes Plásticas, con edades comprendidas entre los 25 y los 60 años, y una antigüedad en el cargo mayor a un (1) año, la selección fue no probabilística. Los instrumentos utilizados para recolectar la información fueron la escala de clima laboral de Acero, Echeverri, Lizarazo, Quevedo y Sanabria (1988) y el de compromiso organizacional de Allen y Meyer (1990) traducida por Alemán y González (1997). Los resultados se

analizaron utilizando la prueba estadística de Coeficiente de Correlación de Pearson con un nivel de significancia de $p \leq 0.05$, y muestran que la relación directa entre las variables de compromiso y clima es baja, expresada por un tamaño del efecto bajo $d=4,12$.

Sin embargo, entre las dimensiones del clima laboral y los tipos de compromiso organizacional en donde se encuentra una relación significativa, es la que se presenta entre el compromiso normativo y afectivo con las relaciones interpersonales (.0227) y entre el compromiso de continuidad con la dimensión de sentido de pertenencia y estilos de dirección (.203) y (.228) respectivamente. Se obtuvieron puntajes bajos para los tres tipos de compromiso organizacional, y de las dimensiones del clima laboral, las relaciones interpersonales resultó ser la más alta con un puntaje de 15,96, que la ubica en un nivel medio alto.

Lo significativo de todos los antecedentes citados para el presente estudio, está en la confirmación primeramente en la diversidad de teorías existentes para soportar los diferentes preceptos en las diversas investigaciones realizadas, las cuales están en una profunda correspondidas con la investigación a realizar.

Por otra parte y en el mismo orden se evidencia la existencia de las numerosas técnica e instrumento utilizados para la recolección de información y datos al realizar las numerosas investigaciones con el objeto de finalizar la mayoría de la investigaciones realizadas da como resultado alcanzado y logrado la expresa relación existente entre las variables investigadas las cuales son el clima organizacional y satisfacción laboral.

Bases teóricas conceptuales.

Con el objeto de sustentar la investigación se proporcionaron propuestas teóricas que permitan adoptar un punto de partida para introducir el estudio mediante la admisión de bases sólidas para el conocimiento del problema a investigar, lo cual aportará rigor y mayor precisión a la orientación del estudio.

En relación con la variable Clima Organizacional se hará referencia a la teoría de las necesidades, propuesta por Maslow (1964). Ésta es referida por Chiavenato (2000. p. 14) quien plantea las necesidades de los seres humanos, entre ellas las sociales, en tal sentido indica que éstas últimas surgen en el comportamiento cuando las necesidades primarias (fisiológica y de seguridad) se encuentra relativamente satisfecha.

Estas necesidades comprenden la asociación, participación, aceptación por los compañeros, intercambios amistosos de afecto y amor. Cuando no son suficientemente satisfechas el individuo se vuelve hostil con las personas que lo rodea. La frustración de necesidades de amor y afecto conduce a la falta de adaptación social y a la soledad.

También en función de ésta variable se menciona la teoría Z, la cual fue propuesta por Ouchi (1982) tal como lo anuncia Chiavenato (2004. p. 139), ésta teoría muestra que la productividad es más una cuestión de administración de personas que de tecnología. La misma se sustenta con paradigmas propio de la cultura organizacional japonesa donde se señala, que la organización funciona como una comunidad unida estrechamente por el trabajo en equipo, con un proceso decisorio participativo y consensuado. Ésta teoría destaca que el sentido de la responsabilidad comunitaria y la mayor productividad, no se consigue a través de un trabajo más pesado si no en una visión cooperativa asociada a la confianza.

En cuanto a la variable Satisfacción Laboral, se hará referencia a la teoría de campo de Lewin, la cual fue propuesta en 1935. Según Chiavenato (2000. p. 98) esta teoría cumple un papel importante en la motivación. La misma se apoya en dos supuestos fundamentales, los cuales son: el comportamiento humano, se deriva de la totalidad de hechos coexistentes y el mismo no depende solo del pasado o del futuro, si no del campo dinámico actual, siendo este el espacio de vida de las personas y su ambiente.

El ambiente psicológico o ambiente de comportamiento, es aquel tal como los percibe o lo interpreta el individuo por esto las personas o situaciones de valencia positiva atraen al individuo y los de valencia negativa lo repelen.

Sobre ésta variable también se hará referencia a la teoría Y, la cual, fue propuesta por MacGregor (1951) citado por David y Newstron (2002.p. 37) quienes refieren, que éste paradigma tiene un enfoque más humanista y de apoyo en la administración del personal por cuanto considera que el trabajo es tan natural como el juego o el reposo.

De acuerdo con éste postulado las personas no son naturalmente holgazanas, son capaces de ejercer la auto dirección y autocontrol al servicio de los objetivos a los cuales se compromete, tiene potencial en condiciones apropiadas. Así mismo aprenden a aceptar y a buscar la responsabilidad, poseen imaginación, ingenio y creatividad que pueden aplicarse al trabajo. Con estos supuestos la función del administrador es desarrollar el potencial de los empleados.

Clima organizacional:

El Clima Organizacional es un fenómeno interviniente el cual media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene

consecuencias sobre la organización bien sea en la productividad, satisfacción, rotación u otros.

En relación a lo antes expuesto Chiavenato (2004) refiere:

El clima organizacional está estrechamente ligado con la motivación de los miembros de la organización. Si la motivación de estos es elevada el clima organizacional tiende a ser alto y proporciona relaciones de satisfacción, animación y colaboración entre los participantes. Si es bajo se caracteriza por el estado de desinterés, apatía, insatisfacción y depresión. (p. 119).

Las ideas expuestas permiten comprender que en el caso de las organizaciones el clima organizacional representa una relación entre el ambiente externo y el grado de motivación del sujeto. Evidentemente que éste sugiere el comportamiento asumido por el individuo. El cual parece indicar cierta autodirección de la persona en cuanto al desempeño laboral.

Por otra parte Davis y Newstron (2004. p. 5) expresan que “Cuando las personas trabajan en una empresa para el logro de un objetivo se requiere algún tipo de estructura de relaciones formales”, por lo tanto los administradores tienen que recordar que el comportamiento en la organización se aplica de manea amplia a la conducta de las personas, por esta razón es conveniente el conocimiento de las relaciones interpersonales, la motivación del personal, la adaptación y la percepción que éstos tienen acerca del ambiente de trabajo.

Sin lugar a duda una amplia gama de relaciones de las personas pueden verse afectadas, como consecuencia de numerosos cambios ambientales, también la tecnología y la necesidad de responder a las exigencias sociales de mejor calidad de servicio puede afectar al

empleado. Por otra parte los grupos que se forman cambian a las personas.

Los prejuicios respecto al comportamiento del individuo puede limitar la efectividad de las organizaciones, por esta razón los gerentes deben reconocer la influencia del clima de la organización, ya que si se superan las limitaciones que se puedan presentar se podría producir una mejor calidad de vida en las instituciones con el propósito de que haya mejor armonía entre el individuo, el ambiente, las personas y la organización.

Al establecer la comparación entre los conceptos emitidos por los autores se observan puntos de coincidencia en sus exposiciones debido a que relacionan el clima organizacional con el ambiente laboral donde se circunscribe el individuo. Sin embargo Chiavenato (2004) destaca el aspecto motivacional mientras que Davis y Newstrom (2004) le conceden mayor importancia a las relaciones interpersonales, a la adaptación y a la percepción del ambiente de trabajo. Particularmente se considera que el clima organizacional es fundamental para el buen funcionamiento de las organizaciones.

Tipo de clima organizacional:

El contexto general de la conducta incluye el medio exterior más los factores internos, tales como objetivos y valores de la organización, tecnología, estructura y procesos administrativos. Estos factores, individual y colectivamente, afectan la motivación de los individuos y grupos dentro de la organización. Los objetivos y los valores afectan la motivación al identificar los resultados deseados e indican el comportamiento adecuado que debe utilizarse para alcanzarlo.

En relación con los aspectos anteriores es conveniente reconocer que las condiciones que rodean al individuo cuando trabaja comprenden los factores físicos y ambientales. En este sentido Chiavenato (2004. p76)

estipula que “Los factores higiénicos poseen una capacidad muy limitada en el comportamiento de los trabajadores, cuando estos factores son óptimos simplemente evitan la insatisfacción. Cuando son precarios producen insatisfacción”.

Adaptación del personal:

En las organizaciones pueden desarrollarse respuestas proactivas destinadas a cambiar el ambiente. Por cuanto el individuo, el grupo, la organización y la comunidad deben ser sistemas dinámicos y vivos de adaptación, ajuste y reorganización, si quieren sobrevivir en un lugar de cambios. Existen cuatro clases de cambios en las organizaciones: los estructurales, inciden en la estructura de la organización, los tecnológicos afectan maquinas, equipos, instalaciones y procesos; los de producto o de servicio, interfiriendo en la salida de la organización.

Además de lo anterior, existen los cambios culturales que interfieren en el comportamiento, actitudes, expectativas, aspiraciones y necesidades de las personas. En relación a este asunto Chiavenato (2004. p 591) señala “que el ser humano tiene aptitudes para producir, las cuales pueden permanecer inactivas si el ambiente en que vive y trabaja es restrictivo, hostil y le impide el crecimiento y la expansión de sus potencialidades”.

El análisis de lo expresado por el autor conlleva a pensar que en caso de los docentes es probable que si estos no logran adaptarse al ambiente interno de la institución escolar probablemente no se sientan satisfechos y por consiguiente no sean capaces de interaccionar estrechamente con la organización, limitando así la posibilidad de participación de autorrealización y de promoción de los objetivos organizacionales.

Por otra parte, todas las organizaciones poseen un sistema de comportamiento organizacional el cual incluye la filosofía, valores, visión, misión y meta de la organización, sobre esto Davis y Newstrom (2002. p.47) manifiestan que “Todos estos elementos se combinan entre si para crear una cultura donde las actitudes personales de los empleados y los factores situacionales pueden producir motivación y cumplimiento de metas”.

Atendiendo a estas consideraciones es lógico suponer que el personal esta rodeado de una serie de factores propios del ambiente y de la situación donde se desenvuelven, los cuales pueden ser influyentes en la motivación para producir y cumplir las metas de la organización. Evidentemente de esto se infiere que el entorno social es influyente en la adaptación del personal.

Percepción del ambiente:

Cada persona atiende a una cosa distinta y cada una interpreta lo mismo de diferentes maneras. En este sentido Bateman y Snell (2004. p.534) revelan que “La percepción es el proceso de recibir e interpretar información. Tales procesos no son perfectamente objetivos. Son subjetivos en cuanto que los motivos y actitudes de interés personal de la gente originan interpretaciones parciales”. Lo señalado por estos autores permite suponer que los individuos perciben el ambiente de acuerdo a sus intereses, actitudes y la capacidad de adaptación entre otros factores.

Por otra parte, dentro de los elementos que constituyen una organización se mencionan los elementos siguientes: el ambiente de la empresa, los recursos humanos y los recursos materiales. En cuando al ambiente de la organización, según: Benavides (2005. p. 6) “La empresa no

existe aislada, sino que la rodea un ambiente que a veces es hostil y que todas las acciones de éste repercuten en el funcionamiento de la misma”.

Ahora bien, cabe considerar que son numerosos los factores que intervienen en la organización. Dentro de estos se incluyen los culturales, los cuales están vinculados con el saber, las creencias, el arte, la moralidad, el derecho, las costumbres y cualquier otra capacidad o hábito adquirido por el hombre.

Otro de los factores que influyen en el ambiente de la organización son los tecnológicos, dentro de éstos se circunscriben los conocimientos técnicos que constituyen fuerzas importantes para transformar y aumentar la capacidad del personal para mejorar los conocimientos. Aunado a los anteriores, influyen los factores políticos; por tanto, dentro de las organizaciones se debe prestar atención en la legislación, opinión y reglamentos públicos, en cuanto a su relación con la prestación de los servicios. Finalmente otro elemento influyente en la organización es el factor económico.

En cuanto al factor económico Benavides (2005. p 7) indica “El sistema en que se mueva la empresa es determinante para fijar sus objetivos”. Bajo estas circunstancias es lógico suponer que el personal logra establecer la percepción del ambiente de trabajo. En el caso de los docentes estos se sentirán agradados o desagradados de acuerdo con el sistema que se mueva dentro de la institución para determinar los objetivos, según sea la creencia, moralidad, costumbres o cualquier otro hábito dentro de la organización. Así mismo se mostrará agradado o desagradado de acuerdo con los factores tecnológicos, las legislaciones, los reglamentos o las opiniones que circulen dentro de la escuela.

Relaciones interpersonales:

La comunicación, dentro de las organizaciones es algo más que transmitir información al personal por cuanto, ésta contribuye a mantener el clima dentro de la organización, sin embargo, como el flujo de la información puede debilitarse en un periodo determinado se precisa de esfuerzos especiales para mantenerlos en condiciones adecuadas. Sobre las comunicaciones de tipo interpersonal Stewart y D'Angelo citados por: Scout y Powers (2000. p. 61) acotan que "La comunicación se hace interpersonal cuando los individuos se sienten a gusto compartiendo su humanidad".

Lo indicado por estos autores permite suponer que este tipo de comunicación realmente ocurre cuando el intercambio comunicativo se orienta a la satisfacción de las necesidades de los beneficios entre las personas; desde luego se piensa que éstas contribuyen al crecimiento de la relación entre los miembros de la organización.

Del mismo modo Gómez (2000) refiere:

La presencia del individuo en una organización es consustancial a la existencia de relaciones interpersonales, intergrupales, entre individuos y grupos; interacciones que constituyen en buena medida el clima de relaciones humanas en el que se desenvuelven las actividades laborales y organizacionales. (p. 142)

Lo señalado por este autor conlleva a pensar que las relaciones interpersonales son un componente esencial para el desarrollo del clima en la organización, ya que de ellas dependen en parte la cooperación, la

armonía en el trabajo, la adaptación, la participación y por consiguiente la producción de la institución.

Motivación del personal:

Las motivaciones humanas se basan en necesidades ya sean consiente o inconscientemente experimentadas. Algunas de ellas corresponden a las necesidades básicas, las cuales comprenden los requerimientos ligados a las necesidades fisiológicas. Otras, sin embargo, corresponden a factores secundarios pero que igualmente pueden surtir efecto en la personalidad del individuo, entre ellas se encuentran: la autoestima, el estatus, la asociación con los demás, el afecto, la generosidad, la realización y la afirmación personal.

Desde la perspectiva más general Bateman y Snell (2005. p. 468) expresan “La motivación se refiere a la fuerza que llenan de energía, dirigen y sostienen los esfuerzos de una persona”; por tanto se supone que una persona muy motivada trabajara para alcanzar las metas con mucho esfuerzo y entendimiento adecuado del trabajo, por consiguiente será sumamente productiva.

En relación con la motivación del personal, llama la atención que Goleman Boyatzis y Mkee (2004) señalan:

Los individuos se sienten mas motivados a cambiar cuando establecen contactos con los sueños o imágenes ideales, como si la visión posible del futuro personal proporcionase la energía y el comportamiento necesario para llevar a cabo el esfuerzo requerido para modificar la conducta.(p 118)

Evidentemente que lo enfocado por estos autores hace suponer que los docentes cuando perciben la posibilidad de mejorar sus condiciones laborales, bien sea la relaciona con el ambiente o con el clima de la organización, razón por la cual se sentirán motivados para cambiar y asumir una mejor adaptación para el trabajo y por lo tanto esto influirá en la productividad y desde luego en el desempeño profesional.

Satisfacción laboral del personal docente:

Las recompensas, necesidades, percepciones, satisfacción y desempeño son partes integrantes de la motivación del trabajador. Comprender el vínculo que existe entre la satisfacción y el desempeño ayuda a integrar todas las perspectivas laborales. Según Schermerhorn, Hunt y Osborn (2003. p. 118) manifiestan que “La satisfacción laboral es el grado en el cual los individuos experimentan sentimientos positivos o negativos hacia su trabajo”. Cabe considerar que la satisfacción laboral corresponde a cinco facetas: el trabajo en si mismo, la calidad de la supervisión, las relaciones con los compañeros, las oportunidades de ascenso, y la remuneración.

La importancia de la satisfacción laboral puede verse en el contexto de dos decisiones que las personas toman acerca de su trabajo. La primera es la decisión de pertenencia, es decir, mantenerse unido a su organización y el sentido de pertenencia. La segunda es la decisión de trabajo arduamente con el propósito de lograr altos niveles de desempeño. Así mismo, es conveniente señalar que el desempeño y la satisfacción laboral son resultados de trabajos separados, pero; potencialmente interdependientes.

Por otra parte Bateman y Snell (2005) señalan:

Si el personal siente que se le trata con justicia a partir de los resultados que obtienen o de los procesos que utiliza se sentirá satisfecho. Pero la insatisfacción si afecta a muchos individuos tiene mayores probabilidades de producir: 1.- Rotación elevada; 2.-Mayor ausentismo; 3.- menor civismo corporativo; 4.-Mas dificultades y demanda; 5.-Huelgas; 6.- Robos, sabotajes y vandalismo; 7.-Menos salud mental y psíquica; 8.-Mal servicio al cliente. Consecuencias que son costosas directa o indirectamente para la organización. (p. 417)

Lo señalado por estos autores presupone que la satisfacción laboral de los trabajadores depende del cumplimiento de una serie de convicciones que permitan crear un lugar de trabajo que mejore el bienestar y las necesidades del personal. Lógicamente dentro de éstas categorías de factores que conduzcan a la satisfacción se mencionan las compensaciones adecuadas y justas.

Así mismo, otro de los factores que contribuirían a mejorar la calidad de vida laboral mediante la satisfacción en el trabajo sería un ambiente seguro y saludable, la posibilidad de lograr seguridad y crecimiento personal, un ambiente social libre de prejuicios que estimule la identidad personal, el sentido de comunidad y la movilidad ascendente.

A esto hay que agregar las acciones socialmente responsables por parte de la organización, el derecho de intimidad personal, disenso y proceso justo, la posibilidad de disenso y de desarrollo de habilidades humanas. Sin duda alguna los trabajos donde existan programas de calidad de vida laboral contribuirán a crear un ambiente de trabajo que

aumente el bienestar del empleado y por consiguiente el logro de la satisfacción laboral.

Comportamiento del personal:

Uno de los desafíos que implican la actual organización se refiere específicamente a las acciones de las personas en el trabajo. Este tiene una pequeña dimensión visible y una porción oculta. Dentro de los primeros se observan los aspectos formales, y dentro de los segundos se mencionan una gran carga de factores de tipo psicológico. En relación con estos aspectos Robin y Coulter (2000. p. 418) resaltan que “Dentro del comportamiento se incluyen los individuales, constituidos por actitudes personalidad, percepción, aprendizaje y motivación. Y los grupales los cuales incluyen normas, roles, formación de equipo y conflictos”.

Lo expuesto por estos autores enfatiza que en el comportamiento del personal se debe atender lo relativo tanto al área individual como a lo colectivo, ya que el personal de una organización actúa tanto individual como grupalmente, razón por la cual deben estudiarse estos dos niveles; es por esta razón que en el comportamiento del personal se deben estudiar la sensibilidad social, la actitud, su productividad, desempeño y la resistencia al cambio; con el fin de determinar su comportamiento afectivo, actitudinal y conductual.

Por otra parte Chiavenato (2005. p. 7) resalta “El nombre comportamiento organizacional se quedó a pesar de que las organizaciones no son las que observan un comportamiento, sino que lo hacen las personas y los grupos que participan y actúan en ella”. Lo señalado por este autor es una evidencia que cuando se desea conocer el funcionamiento de una organización precisamente lo que se debe estudiar es el comportamiento del personal.

Sin duda alguna en el caso de las organizaciones es conveniente estudiar aspectos relativos a los roles, la construcción de los equipos y el conflicto, situaciones que corresponden a la sociología y a la psicología social.

Al contrastar las opiniones presentadas por los autores consultados se observa que en ellos existen diferencias, aunque enfocan el comportamiento del personal desde diferentes puntos de vista, situación que conlleva a reflexionar y a entender que la organización es lo que su personal sea, es decir, todo depende del comportamiento de éste, por que en realidad el elemento que mueve y hace funcionar a la institución es precisamente el recurso humano.

Productividad del personal:

La moderna administración está orientada hacia una infinidad de temas emergentes que se están volviendo supremamente importantes para el éxito de las organizaciones, entre estos la productividad del personal. En efecto Chiavenato (2005. p. 679) plantea que “todo el mundo además de preocuparse por la calidad de las organizaciones se preocupan por la mejora del desempeño en productividad”. Lo referido por este autor indica que este elemento constituye un arma fundamental para las organizaciones; por esta razón las empresas prestan atención en el entrenamiento y capacitación del personal para mejorar y satisfacer la competitividad.

En este sentido Chiavenato (2005. p. 16) señala “en el estudio del comportamiento organizacional una de las preocupaciones es la productividad que la organización consigue por medio de las personas, de

los grupos y de toda la institución”. Sin duda alguna lo considerado por este autor determina que las instituciones escolares deberían estar tratando de descubrir los factores que influyen y mejoran la eficiencia y eficacia, por cuanto estas constituyen factores determinantes de la productividad y ésta última es una medida del desempeño del personal.

Ante este reto, la actuación del personal es un componente que permite identificar su comportamiento y por consiguiente su satisfacción laboral, por esta razón muchas organizaciones pretende crear un lugar excelente para lograr la satisfacción en el trabajo. Por otra parte, las personas satisfechas con su trabajo son más productivas que las insatisfechas, razón por la cual entre estas dos corrientes se piensa que existe una relación causal.

En la confrontación de las opiniones se observa que aunque estas provienen del mismo autor corresponden a bibliografías distintas y por consiguiente a conceptualizaciones de distintos enfoques, sin embargo llama la atención el hecho de que ambos textos presentan la productividad del personal como un factor de vital importancia para la organización. Se piensa que esto es debido a que la productividad se logra en función del comportamiento, del desempeño, de la actitud y de la satisfacción laboral del recurso humano.

Resistencia al cambio:

Como ya se ha señalado son numerosos los factores emocionales que influyen en el comportamiento del personal; pero el cambio en los patrones de trabajo, ambiente, en el componente humano pueden producir también situaciones que afectan las acciones laborales, por esta razón se

incluye la resistencia al cambio como un factor que puede ocasionar alteraciones comportamentales en el personal.

En este sentido De Faria (2005. p. 60) reseña que “la resistencia al cambio en las organizaciones es un fenómeno social que tiene por base el fenómeno psicológico de las resistencias de los individuos”. Este proceso implica en el fondo la falta de aceptación de las modificaciones. Este puede ser de tipo individual, pero puede irradiarse o contaminarse al grupo.

Por lo general la resistencia al cambio es producida por cualquier factor interno o externo que cause un desequilibrio en el sistema, por tal razón las estructuras mentales cognitivas de los individuos reaccionan sobre las influencias que éste percibe tanto del ambiente, como de sí mismo. Sin duda alguna esta situación podría generar el problema.

En relación con éste mismo asunto es conveniente señalar que cuando los empleados se resisten a los cambios se conforman en ellos una serie de comportamientos negativos tal como lo define Davis y Newstron (2004. p. 401) “se desacredita, se ataca y afecta la organización. Generalmente los empleados tienden a presentar resistencia al cambio por cuanto sienten que ponen en riesgo sus necesidades de seguridad social, status, competencia o autoestima”.

Es lógico suponer que esta situación también afecta el comportamiento del personal por cuanto el cambio organizacional en ocasiones es difícil y costoso; puesto que generalmente dentro de los grupos de resistencia al cambio se constituye en un inconveniente para el trabajo en equipo, razón por la cual éste aspecto en los últimos tiempos se ha constituido en uno de los principales centro de atención de las gerencias educativas.

Al analizar las opiniones presentadas por los autores consultados se observa que en ellos hay coincidencia en el sentido que presenta la resistencia al cambio como un factor determinante para la afectación del comportamiento del personal.

Actitud del personal:

Son manifestaciones favorables o desfavorables de las personas o eventos; las cuales reflejan los sentimientos de un individuo frente a alguna cosa. En efecto Robins y Coulter (2000. p. 419) exponen “para entender mejor el concepto de actitudes conviene considerar que ésta, está formada por tres componentes: cognición, afecto y comportamiento”.

Cabe considerar, que el componente cognitivo son actitudes conformadas por las creencias, opiniones, conocimientos o información que posee una persona. El componente afectivo son las actitudes que corresponden a la parte emocional y a los sentimientos. Finalmente el componente conductual la actitud se refiere a la intención de comportarse en determinada forma frente a una persona, un hecho u objeto.

Dentro de este contexto Davis y Newstrom (2004. p. 246) reflejan “las actitudes son los sentimientos y creencias en que los empleados perciben su ambiente, su compromiso con las acciones que se pretenden y en ultima instancia su comportamiento”. Evidentemente que lo señalado por estos autores encierran un conjunto de aspectos vinculados con el comportamiento de los individuos donde incurren componentes de tipo afectivo, psicológico y social, lo cuales en común conforman rasgos característicos de su personalidad.

En cuanto al análisis de las proposiciones conceptuales de los autores se observan en ellos puntos de coincidencialidad o incidencialidad, aunque son diferentes los enfoques con que maneja el término. Convergen en el hecho de que muestran los elementos constituyentes de las actitudes y su vinculación con el comportamiento por cuanto lo primero influye sobre el segundo.

Sensibilidad social:

Para el inicio del estudio del comportamiento del personal se comenzara haciendo referencia a la sensibilidad social. La cual según Chiavenato (2004. p. 91) “Es el medio por el cual la persona logra desarrollar impresiones precisas de los demás”. Lo señalado por este autor abarca aspectos tales como la percepción, la comprensión y la empatía; situación que puede mejorarse teniendo en cuenta que conociéndose así mismo se hace mas fácil tener percepción precisa acerca de los demás, lo que a su vez conlleva a ver favorablemente aspecto de otras personas, lo cual conduce a la emisión de juicio y a la evaluación que se hace de los rasgos específicos de las personas.

Por otra parte Goleman Boyatzis y Mckee definen:

La empatía como un abanico de señales emocionales que permiten experimentar, aunque sea de un modo tácito, las emociones que siente una persona o grupo o también la posibilidad de llevarse bien con personas procedentes de sustratos o culturas distintas. (2004. p. 311).

De acuerdo con los señalamientos de estos autores se observa que este concepto abarca aspectos tanto sociales como psicológicos, los cuales pueden estar orientados tanto a la institución como al recurso

humano y en definitiva se piensa que podría influir en la satisfacción laboral del personal y por consiguiente en su comportamiento.

En cuanto a la contrastación de ideas es conveniente señalar que tanto Chiavenato, como Boyatzis, Goleman y Mckee tienen puntos coincidentes en la conceptualización de la sensibilidad social desde el punto de vista del comportamiento del personal, puesto que hacen referencia a los aspectos en los cuales se fundamentan las relaciones emocionales de las personas con los demás.

Desempeño profesional:

En cuanto a la finalidad del desempeño en el cargo, ésta se aplica para controlar y mejorar el rendimiento, y en otras oportunidades sus resultados se utilizan como base de promociones y traslado, determinación de necesidades de adiestramiento, mejoramiento del espíritu del trabajo y descubrimiento de potenciales directivos y supervisores.

De acuerdo con lo planteado Dessler (2001. p. 262) quien afirma que después que un empleado ha ocupado un cargo durante cierto tiempo, se hace necesario evaluar su rendimiento, y esta evaluación sigue describiéndose como calificaciones de merito, aun cuando este termino solo representa una forma de evaluación por cuanto en éstas se incluyen las descripciones, incidentes críticos, opiniones, anécdotas y otras pruebas; y por otra parte, el uso creciente de la evaluación del rendimiento para los niveles administrativos ha originado normas anecdóticas basada en opiniones para la valoración de la labor realizada en el desempeño del cargo.

En los planes de formación docente, la evaluación del desempeño constituye una formalidad basada en los requerimientos del Ministerio Popular para la Educación Universitaria, Ciencia y Tecnología, para el

cumplimiento de los objetivos establecidos en los planes de estudio de los programas nacionales de formación, en la participación del docente, en las actividades programadas, la aplicación de procedimientos didácticos en el aula, y el número de aprobados y reprobados en cada lapso académico.

En este orden de ideas el desempeño profesional se define como el trabajo realizado por el personal docente en el departamento académico durante un período determinado, tomando en consideración la totalidad y diversidad de tareas asignadas por el jefe de departamento. Para determinar el rendimiento del docente, es necesario que la institución a través del departamento académico, se lleve un registro de las tareas o acciones asignadas, y de las asignaciones cumplidas. Aparte de éste se requiere de un sistema de evaluación cuyas calificaciones puedan traducirse en términos cuantitativos y cualitativos, que impliquen el uso de criterios y escala de valoración.

Por otra parte Hellriegel, Jackson y Slocum (2002. p. 473) plantea

“cuando los equipos no logran desempeñarse tan bien como se espera, su fracaso puede tener diversas razones. Por lo general lo primero que se considera son los procesos internos”. Cabe considerar que los equipos no existen en el vacío y tanto las fuerzas internas como las externas pueden afectar el funcionamiento de la organización.

Son numerosos los factores tanto internos como externos que pueden influir en el desempeño profesional, las características internas pueden depender de los propios procesos del equipo, pero los internos incluyen elementos como la cultura, la selección de los integrantes, el sistema de recompensa. Sin duda todos estos aspectos pueden influir en el clima de la organización y es entonces el momento cuando las exigencias del tiempo y la atención del líder comienza a surtir sus efectos.

Al comparar las evidencias presentadas por los autores en cuanto al desempeño del personal es notoria la manera diferente como cada uno de ellos asume éste indicador de la productividad del individuo, puesto que Dessler, la conceptualiza en atención a un proceso de evaluación del rendimiento; mientras que Hellriegel (et al), este planteamiento es asumido mediante la presencia o ausencia de agentes tanto internos como externos que puedan afectar el ambiente organizacional.

Funcionamiento de la organización:

Las organizaciones son instituciones pequeñas o grandes, con fines de lucro o no, que pueden ofrecer productos y servicios y otras solo servicio. Así mismo algunas cuentan con una administración correcta y otras solo luchan por sobrevivir. Por otra parte se alude a la organización como un grupo de personas que cuentan con una estructura y se esfuerzan por lograr metas que los individuos no podrían alcanzar por si solos.

En relación con lo anterior Hellriegel, Jackson y Slocum (2002. p. 6) expresan “sean cuales sean las metas de una organización la labor de los gerentes es colaborar para que a través de su funcionamiento logren los objetivos”. Evidentemente que de acuerdo a lo señalado por este autor el termino organización, abarca el proceso de creación de una estructura de relaciones que permiten a los empleados realizar los planes de la gerencia y satisfacer los objetivos organizacionales.

Ahora bien las organizaciones también tienen sus fuerzas y limitaciones, por esta razón es necesario fomentar la participación en las decisiones que la afectan. Al respecto Bateman y Snell (2004. p. 347) reflejan “la participación del empleado es particularmente poderosa cuando

el ambiente cambia”. Cabe considerar, que parte de la responsabilidad del gerente es la elaboración de un programa de calidad de vida laboral que tienda a proporcionar un ambiente seguro y saludable.

Aunado a lo anterior es conveniente agregar que si la tarea es tomar una decisión para resolver un problema de cohesión puede llevar a un trabajo eficiente por cuanto que, cuando un grupo estrechamente coopera, tanto para acordar y no criticar, las ideas se convierten en normas. Así mismo, crear una coalición orientadora significa unir esfuerzos para cambiar. Lo señalado por estos autores permite comprender que hay afianzamiento en cuanto a las ideas relacionadas con el problema del buen funcionamiento de la organización por cuanto destacan el hecho que en la institución se logra una visión de cambio cuando se crea una coalición entre la gerencia y el personal.

Logro de los objetivos:

La administración de las organizaciones orientadas hacia el logro de los objetivos se enfoca hacia el futuro y en alcanzar los resultados previamente establecidos, por esto es necesario definir y establecer los propósitos que deben ser alcanzados.

En relación a esto Chiavenato (2005. p. 614) manifiesta que “Un objetivo es un estado futuro deseado que se debe convertir en la practica. Por esta razón toda organización debe tener prestablecido sus objetivos a cumplir en un determinado plazo y también de lo que desea realizar”. Sin duda la noción de misión, visión y dirección de la organización permitirá constatar el logro de los objetivos, ya que si se carecen de ellos la organización fluctuará a la deriva y obedecerá a presiones transitorias de la situación.

Cabe considerar que las instituciones educativas que deseen tener un claro conocimiento del logro de sus objetivos deben planificar en función de estos indicadores puesto que, la razón de ser de las instituciones es cumplir y lograr sus objetivos.

Por otra parte Benavides (2005. p. 5) destaca “dentro de los elementos básicos de la administración está el logro de los objetivos, es decir, el enfoque hacia el logro de resultados o fines”. Por consiguiente es lógico entender que cuando se logran los objetivos una empresa es productiva eficaz y eficiente. Ya que logran mayores resultados con el aprovechamiento óptimo de los recursos organizacionales, se hacen en ella lo que es apropiado, es decir, las actividades de trabajo ayudan a alcanzar las metas y es eficiente por que obtienen más productos con los mismos recursos.

Las evidencias presentadas por los autores es un indicativo de que los planes de la organizaron ayudan a establecer y lograr los objetivos y por consiguiente que las actividades incluyan al personal para que las cosas funcionen en conjunto y se alcance el máximo éxito. Sin embargo, en cada caso los gerentes son responsables de recopilar y analizar la información sobre la que se basan los planes que conducirán al alcance de las metas.

Responsabilidad:

Cabe considerar que en el funcionamiento de la organización, el cumplimiento conlleva a ejercer la autoridad, por tanto los empleados deben aceptar la responsabilidad de actuar y estar dispuesto a dar cuenta del éxito o del fracaso de sus actos. Cuando los gerentes delegan tareas en los demás, deben tener cuidado que aquellos a quienes le confieran la responsabilidad rindan cuenta de los resultados.

En cuanto a la responsabilidad Hellriegel, Jackson y Slocum (2002.p. 283) resaltan “la responsabilidad es la obligación que tiene un empleado de realizar las tareas asignadas. Ésta se adquiere al aceptar un trabajo o determinada labor”. Sin duda alguna le compete al gerente no solo llevar a cabo tareas que permitan controlar el funcionamiento de la organización, sino también estar pendiente de las acciones de sus subordinados.

Cabe considerar que en ocasiones las organizaciones para funcionar no solo asignan responsabilidades formales a un solo individuo en particular, sino a un grupo; por esta razón el gerente debe revisar y aprobar los planes estratégicos, evaluar la labor del personal, entre otras actividades.

Administración:

La administración ha sido conceptuada de diferentes maneras, sin embargo en lo que corresponde al funcionamiento de la organización Benavides (2005. p. 3) refiere “ésta orienta los esfuerzos humanos para aprovechar los recursos de que se disponen para ofrecer a la comunidad satisfactores de necesidades y así alcanzar las metas de quienes emprender dichos esfuerzos”. De acuerdo con lo manifestado por este autor la tarea administrativa permite a los gerentes controlar los recursos, y el funcionamiento de la organización a fin de alcanzar los objetivos dentro de los parámetros de la eficiencia y la eficacia.

En el mismo orden de ideas Bateman y Snell (2004. p. 6) señalan “la administración es el proceso de trabajar con personas y recursos para lograr las metas de la organización”. Visto de esta manera se comprende que el proceso administrativo es una tarea importante, con carácter holístico que involucra las principales variables de las organizaciones,

dentro de ellos: recursos, sistema de trabajo y ambiente. Por lo tanto es un punto de vista de significativa importancia para que las empresas generen ventajas competitivas.

Al contratar la opinión de estos autores destacan fundamentalmente el hecho que la actividad administrativa se centra en los recursos disponibles en la organización; por lo tanto, se entiende que la administración es un concepto necesario en todos los niveles de la organización; pero existen situaciones que no pueden ser administradas tales como la actitud, la perseverancia, los valores y la colaboración del personal, por lo tanto es a través del liderazgo como los gerentes pueden lograr que la administración del recurso humano ayude al funcionamiento de la organización.

Trabajo en equipo:

Las nuevas estructuras de las organizaciones con menos niveles jerárquicos, requieren una interacción mayor entre las personas, lo cual puede lograrse con una actitud cooperativa y no individualista. En efecto Davis y Newstrom (2004. p. 374) indican que “existe trabajo en equipo cuando los miembros de un equipo de tarea conocen sus objetivos, contribuyen responsable y entusiastamente en sus tareas”.

De acuerdo con lo señalado por estos autores es conveniente comprender que el principal secreto del equipo son sus características colectivas, por cuanto provoca un efecto sinérgico ya que cuando los equipos no necesitan acotar o presionar a los miembros, se basan en relaciones afectivas, emociones y conexiones personales. En los equipos también predominan la unidad, la apertura y la aceptación.

Por otra parte los equipos se caracterizan por la claridad de su cohesión, el espíritu de trabajo enfocado en la tarea. Ésta cualidad de

trabajar en conjunto le proporciona poder a los equipos, los cuales constituyen unidades fundamentales de energía organizacional. Por otra parte Chiavenato (2005. p. 379) muestra que “participar en un equipo no significa abandonar la individualidad ni los puntos de vista propios, sino contribuir a mejorar los productos, los procesos y las relaciones”.

Evidentemente, lo señalado por este autor infiere en que las organizaciones que funcionan mediante el trabajo en equipo serán las exitosas por cuanto se involucran procesos de colaboración, corrección y compromiso, asunto que son lugar a dudas conduce al logro de las metas organizacionales.

Relación Clima Organizacional – Satisfacción Laboral

Clima organizacional y satisfacción laboral tienen una correspondencia directa, al respecto Brunet (1999) señala que “dada la estrecha relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción, es obvio que el clima ejerce influencia a nivel de las relaciones en el trabajo” (p. 72); por lo que cuando una organización hace esfuerzos en promover la satisfacción de su personal, coadyuva al establecimiento de un adecuado clima organizacional.

Sistema de variables e indicadores

Cuando se habla de sistema de variables, consiste en llevar los objetivos y las hipótesis a elementos medibles. Esta fase permite comprender lo que se quiere estudiar, ya que sin definición de las variables no hay investigación

Definición conceptual de variables

.Variable: Clima Organizacional

Clima Organizacional es definida conceptualmente por Brunetn(2002), como un componente multidimensional de elementos que puede descomponerse en términos de la estructura organizacional y en relación a los procesos que se relacionan con la gestión de recursos humanos, los cuales reflejarán el estado interno y la salud una organización e inciden en la satisfacción laboral. El clima representa en cierto modo la personalidad de una organización e influye en el comportamiento de las personas que trabajan en ella.

(Chiavenato 2004. p. 86). El clima organizacional se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización y está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, es decir, aquellos aspectos de la organización que desencadenan diversos tipos de motivación entre los miembros.

Variable: Satisfacción Laboral

Satisfacción Laboral, es definida por Guillen y Guil (2000), como un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de las personas. A esto se agrega lo afirmado por Chudren y Sherman (1999), quienes sostienen que la satisfacción que los individuos reciben de su trabajo, depende de la medida en que el mismo cubra sus necesidades y deseos.

A continuación se presenta el cuadro contentivo de la identificación y definición de las variables de esta investigación.

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Objetivo General: Establecer la relación que existe entre el Clima Organizacional predominante y la Satisfacción Laboral prevaleciente en el personal docentes que laboran en el Departamento Académico de Ciencias Agropecuarias de la Universidad Politécnica Territorial “Alonso Gamero”.

Objetivos Específicos	Variables	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items
Diagnosticar el Clima Organizacional predominante en el Departamento Académico de Ciencias Agropecuarias de la Universidad Politécnica Territorial Alonso Gamero	Clima Organizacional	El clima organizacional se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización y está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, es decir, aquellos aspectos de la organización que desencadenan diversos tipos de motivación entre los miembros. (Chiavenato 2004. p. 86).	Será medida mediante la dimensión Tipo de clima organizacional, a través de los indicadores: Adaptación del Personal, Percepción del Ambiente. Relaciones Interpersonales y Motivación del Personal, ,	Tipo de clima organizacional	Adaptación del personal.	1,2,3
					Percepción del ambiente	4,5,6
					Relaciones interpersonales	7,8,9
					Motivación del personal	10,11,12
Describir el nivel de Satisfacción Laboral prevaleciente en los docentes que laboran en el Departamento Académico de Ciencias Agropecuarias de la Universidad Politécnica Territorial Alonso Gamero.	Satisfacción Laboral del Personal Docente.	Es el conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados den su trabajo, lo cuales determinan en gran parte la forma en que se percibe su ambiente, su compromiso con las acciones que se pretende. (Davis y Newstrom. 2004. p. 246).	La variable Satisfacción laboral del Personal Docente se operacionalizará a través de la medición del comportamiento del personal lo cual se realizara por medio de los indicadores sensibilidad social, Actitud del Personal, Productividad del Personal, Desempeño Profesional, Resistencia al Cambio.	Comportamiento del personal.	Productividad del personal	13,14,15
					Resistencia al cambio.	16,17,18
					Actitud del personal.	19,20,21
					Sensibilidad social.	22,23,24
					Desempeño profesional.	25,26,27
			También su medición incluirá, la del funcionamiento de la organización, la cual se llevará a efecto, mediante los indicadores Responsabilidad, Trabajo en Equipo, Administración, Logros de Objetivos.	Funcionamiento de la organización.	Logro de los objetivos.	28,29,30
					Responsabilidad.	31,32,33
					Administración.	34,35,36
Determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el Departamento Académico de Ciencias Agropecuarias de la Universidad Politécnica Territorial Alonso Gamero					Trabajo en equipo	37,38,39

Petit, Edward (2016)

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

En el marco metodológico de toda investigación, se explica las bases epistemológicas, el tipo, diseño y nivel de la investigación, la población sujeta a estudio y la selección de la muestra, las técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de datos, y el procedimiento, análisis e interpretación de los resultados.

En tal sentido la base epistemológica de la presente investigación se enmarca con la corriente filosófica del positivismo, que según Conde (2007:77) considera que el paradigma positivista consiste en describir, explicar, controlar y predecir la realidad única, tangible, fragmentada, la cual sigue leyes independientemente del observador. Por lo tanto, la utilización del enfoque epistemológico utilizado en el presente trabajo de investigación se enmarca dentro del paradigma cuantitativo.

Señala, Gutiérrez (2004:33) que el paradigma cuantitativo consiste en realizar mediciones y predicciones exactas del comportamiento regular de grupos sociales, en donde destacan elementos de confiabilidad (consistencia, estabilidad), validez (libre de distorsiones), así como el grado de significación estadístico (nivel de aceptación o rechazo, margen de error aceptado).

Tipo investigación

En esta sección, se enuncia el tipo de investigación que se va a realizar. Por tal motivo, la finalidad es establecer cómo se llevará a cabo la investigación, mediante un diseño detallado que muestre la estrategia para obtener información y describa las actividades que se realizarán para dar respuesta a los objetivos planteados.

El estudio es descriptivo, correlacionar y de campo. Se ubica como descriptivo por cuanto se estudiaron los hechos tal como ocurren en la realidad. Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2003. p. 117), refieren “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se sometan a un análisis”.

Por otra parte, se le considera correlacionar por que se establecerá la relación entre las variables Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Personal Docente, esto se apoya a lo referido por Hernández (2003. p. 121) “este tipo de estudio tiene como propósito evaluar la relación que existe entre dos o mas conceptos, categorías o variables”.

Así mismo, se considera de campo por cuanto los hechos se estudiaron en el lugar de los acontecimientos. Risquez, Fuenmayor y Pereira (2000. p. 41), señalan “Este tipo de estudio se basa en métodos o técnicas que permiten recoger información en forma directa de la realidad donde ocurren o se presentan los hechos, es decir, en el sitio del acontecimiento, sin manipular ninguna variable ni aplicar tratamiento”.

Diseño de la investigación

El diseño de la investigación constituye, de acuerdo con Hernández y otros (2000, p. 105) “es el plan o estrategia seguida para responder a las interrogantes de la investigación; de su correcta selección dependerá el resultado de este estudio”. Los diseños pueden ser experimentales o no experimentales. En este contexto, la presente investigación es no experimental, porque, de acuerdo a los autores anteriores, “no se manipulan intencionadamente las variables, por el contrario, se observaron tal y como se llevan a efecto en la realidad contextual estudiada” (docentes que laboran en el Departamento Académico de Ciencias Agropecuarias de la Universidad Politécnica Territorial “Alonso Gamero”).

Dentro del tipo de diseños no experimentales, esta investigación es transeccional, ya que los datos se recolectaran durante el tiempo de aplicación del instrumento.

Población y Muestra

Población

La población representa el universo total del fenómeno a estudiar, la cual está representada por un número de elementos, unidades o cosas que tengan características comunes y es definida por Hurtado y Toro (2000: 71) “aquella que se

refiere al conjunto para el cual fueron validas las conclusiones que se obtengan, a los elementos o unidades (personas, instituciones o cosas) que van a ser estudiadas” Se entiende también, como la totalidad del fenómeno a estudiar en donde las unidades de población poseen una característica común, la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación.

En esta investigación, la población está representada por la totalidad de los docentes que laboran en el Departamento Académico de Ciencias Agropecuarias de la Universidad Politécnica Territorial “Alonso Gamero que alcanzan una nomina de 16 docentes.

Muestra

La muestra es definida por Hurtado y Toro (2000:73) como “que debe proporcionar datos validos respecto a la población, debe constituir un perfil bastante preciso de la población” es considerada como una parte representativa de la población o universo. Es el conjunto de operaciones que se realizan para estudiar la distribución de determinados caracteres en la totalidad de una población o universo, partiendo de una fracción de la población considerada.

Para efectos de la investigación, la muestra que se tomará será la totalidad de la población es decir el total de los docentes que laboran en el Departamento Académico de Ciencias Agropecuarias de la Universidad Politécnica Territorial “Alonso Gamero”

Técnicas para la recolección de información

Las técnicas de investigación de acuerdo con Hernández y Otros (2000, p. 233), se entendieron “como el conjunto de procedimientos que se utilizan para obtener datos significativos que permitan el logro de los objetivos propuestos”. En este mismo orden de ideas para Sabino (2000), una técnica de recolección de datos

representa el procedimiento que es utilizado para recabar la información necesaria para el estudio.

La técnica describe las características de los instrumentos a utilizar, por lo que en este caso se utilizó la encuesta como técnica para la recolección de la información requerida la cual es definida por Sabino (2000) como la recolección sistemática de datos de una población o muestra mediante el uso de entrevista, cuestionario y otros instrumentos.

Instrumentos

Como instrumento de recolección de datos se utilizó un cuestionario. El cual es definido por Sampieri (1998), como aquel que presenta un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir, por lo que en este caso se elaboró un instrumento. El instrumento utilizado contenía tipo escala de Likert, la cual se considera una escala para medir actitudes o frecuencias, y que consiste en un conjunto de ítems bajo la forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se solicita la reacción (favorable o desfavorable, positiva o negativa) de los individuos.

El instrumento están conformado por treinta y nueve (39) preguntas cerradas, cuyas alternativas de respuestas son: Siempre, Casi Siempre, Algunas Veces, Casi Nunca y Nunca; que permita dar respuesta a los objetivos planteados en la investigación. El instrumento fue aplicado a los 16 docentes que laboran en el Departamento Académico de Ciencias Agropecuarias de la Universidad Politécnica Territorial “Alonso Gamero”.

Validez

Un instrumento antes de ser aplicado, se sometió previamente como requisito fundamental de validez, a la evaluación por parte de un grupo de expertos los cuales emitieron su opinión o juicio en relación a los criterios de correspondencia entre los objetivos, el aspecto técnico, indicadores, formulación y redacción de las preguntas. Según Hernández y Otros (2006 p. 349) “es el grado en el que el instrumento en

verdad mide la variedad que se busca medir” incorporándose oportunamente las modificaciones derivadas de las observaciones y sugerencias que fueron indicadas por este calificado panel de especialistas.

Confiabilidad del Instrumento

De acuerdo a Hernández y Otros (2006:348) “es el grado en que la aplicación repetida de un instrumento de medición al mismo fenómeno que genera resultados similares”, se puede decir que la confiabilidad consiste en la comprobación a la que es sometido el instrumento a través de un procedimiento estadístico, para lo cual existe un coeficiente de confiabilidad.

Para determinar la confiabilidad del instrumento se realizó el cálculo del Coeficiente alfa de Cronbach, el cual representa un índice usado para medir la confiabilidad del tipo consistencia interna de una escala, es decir, para evaluar la magnitud en que los ítems de un instrumento están correlacionados. En este orden de ideas ambos instrumentos presentaron las siguientes opciones de respuestas: Nunca (1), Pocas Veces (2), Algunas Veces (3), Casi Siempre (4) y Siempre (5).

La fórmula para el cálculo del Coeficiente de CRONBACH es:

$$r_{TT} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right]$$

r_{TT} = Coeficiente de CRONBACH.

K= Número de ítems.

Si^2 = Varianzas de los puntajes de cada ítems

St^2 = Varianzas de los puntajes totales

Con respecto a la confiabilidad del instrumento sus valores oscilan entre (0) y (1.00). Una manera práctica de interpretar la magnitud de un coeficiente de confiabilidad puede ser guiada por la siguiente escala:

Cuadro 2
Rango de Confiabilidad

RANGOS	MAGNITUD
0,81 A 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Fuente: Petit (2016)

Por lo tanto, los resultados del instrumento en relación a las variables se obtuvo como resultado un 0.978 lo cual indica que el instrumentos **Muy altamente confiable**

Por otra parte, es importante destacar que se utilizó el coeficiente de Correlación de Pearson puesto que buscar medir la relación de dos variables cuantitativas.

La fórmula estadística para calcular la correlación de Pearson es la siguiente:

$$r = \frac{n \sum_{i=1}^n x_i \cdot y_i - \sum_{i=1}^n x_i \cdot \sum_{i=1}^n y_i}{\sqrt{\left[n \sum_{i=1}^n x_i^2 - \left(\sum_{i=1}^n x_i \right)^2 \right] \left[n \sum_{i=1}^n y_i^2 - \left(\sum_{i=1}^n y_i \right)^2 \right]}}$$

La correlación de Pearson contiene una escala numérica que permite ubicar el resultado y luego realizar su posterior análisis cualitativo. La escala es la siguiente:

Cuadro 3
Rango de Correlación

RANGOS	MAGNITUD
1,00	Correlación Alta Perfecta
0,75 a 0,50	Correlación Moderada
0,49 a 0,25	Correlación Media
0,24 a 0,00	Correlación Baja
0,00	Correlación Nula
-0,24 a 0,00	Correlación Negativa Baja
-0,49 a 0,25	Correlación Negativa Media

-0,75 a 0,50	Correlación Negativa Moderada
-1	Correlación Alta Negativa Perfecta

Técnica para analizar los datos

Par el análisis e interpretación de la información recolectada. Primeramente se recabaran los datos calificaciones en clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes que laboran en DACA. Luego los datos serán ingresados a un programa estadístico computarizado (Statistical Package for Social Science, SPSS Ver. 12) SPSS. para Windows). El "tratamiento de los datos" se efectuara aplicando el análisis de correlación producto-momento de Pearson asumiendo un nivel de significación de 0.05.

Se aplicaran "parámetros descriptivos" (medidas de tendencia central y de dispersión) a fin de caracterizar y describir al grupo estudiado. Se aplicaran "parámetros de correlación para variables intervalares" (coeficiente de correlación lineal producto-momento de Pearson) para determinar el nivel de asociación entre la las variables consideradas. Se elaboraron los cuadros respectivos y los análisis correspondientes.

Procedimientos de la Investigación

Para dar cumplimiento a los objetivos planteados en la presente investigación, será necesario establecer las fases a seguir, describiendo de esta forma todas y cada una de las actividades que permitirán la obtención de los resultados esperados en cada etapa de la investigación. En este sentido, se han identificado las siguientes fases:

- Fase I (Investigación Documental o Bibliográfica).- El material bibliográfico fue seleccionado de acuerdo a las variables en estudio, las

mismas constituyeron el basamento que sustenta la investigación junto con los antecedentes previos consultados.

- Fase II (Elaboración del Instrumento).- Se diseñó el instrumento (cuestionario), el cual se validó a través del juicio de expertos y se calculó la confiabilidad utilizando para ello el método de coeficiente Alpha de Cronbach.

Fase III (Aplicación del Instrumento).- Los cuestionarios fueron aplicados a la población docente y los resultados obtenidos se analizaron a través del programa estadístico computarizado (Statistical Package for Social Science, SPSS Ver. 12 para Windows).

- Fase IV (Elaboración de las Conclusiones y Recomendaciones).- Se elaboraron las conclusiones y recomendaciones de acuerdo a los resultados obtenidos, sobre las variables en estudio y los objetivos formulados en la investigación.

CAPITULO IV

PRESENTACION Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

En el presente capítulo se describe el análisis estadístico de las variables sus dimensiones y sus indicadores que permitieron estudiar la relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en la investigación.

Con respecto a la variable clima organizacional, en su dimensión: tipo de clima organizacional, indicadores: adaptación del personal, percepción del ambiente, relaciones interpersonales y motivación del personal, se obtuvo el siguiente resultado:

CUADRO N° 4
RESULTADOS OBTENIDOS EN CUANTO A LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL. DIMENSION: TIPO DE CLIMA ORGANIZACIONAL. INDICADOR: ADAPTACION DEL PERSONAL.

			RESPUESTAS				
DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	N	C/N	A /V	C/S	S
TIPO DE CLIMA ORGANIZACIONAL	ADAPTACION DEL PERSONAL	1	6,3%	6,3%	56,3%	31,1%	0%
		2	6,3%	12,5%	50%	25%	6,3%
		3	0%	25%	25%	43,8%	6,3%
TENDENCIA PROMEDIO DE RESPUESTA			4,2%	14,6%	43,8%	33,3%	4,2%

FUENTE: DATOS PROCESADOS POR EL AUTOR (Petit.2016).

De acuerdo a las cifras porcentuales de cada uno de los ítems resumidos en el cuadro anterior y utilizando la técnica estadística de resumen de valores: Tendencia Promedio Porcentual de Respuestas, se pudo determinar, en la dimensión: Tipo de Clima Organizacional, indicador: Adaptación del Personal

(ítems: del 1 al 3), que el 4,2% y 14,6% de las personas consideran que nunca o casi nunca, respectivamente, el ambiente de trabajo permite mejorar la productividad e incide en la aptitud del personal. De igual manera se pudo observar que el 43,8% consideran que a veces el ambiente de trabajo es adecuado. El resto de personas consultadas (aproximadamente el 38%) señalan que siempre o casi siempre en la institución se observa un ambiente adecuado que permite no solo una mejor productividad, sino que influye en la adaptación laboral del personal.

Analizando estos resultados acarrear como consecuencias, que si es posible que se desarrollen respuestas proactivas destinadas a cambiar el ambiente. En tal sentido el grupo de docentes deben ser un método dinámico y vivo de adaptación, ajuste y reorganización, si quieren sobrevivir a un lugar de cambios. Hay que recordar que según Chiavenato (2004. p. 591), los docentes que no logren adaptarse al ambiente interno de la institución, probablemente se sientan satisfechos o no se sientan satisfechos y no sean capaces de relacionarse acordemente con la organización, es posible que exista la posibilidad de la autorelación y de promover los objetivos organizacionales.

CUADRO Nº 5
RESULTADOS OBTENIDOS EN CUANTO A LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL. DIMENSION: TIPO DE CLIMA ORGANIZACIONAL. INDICADOR: PERCEPCION DEL AMBIENTE.

			RESPUESTAS				
DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	N	C/N	A /V	C/S	S
TIPO DE CLIMA ORGANIZACIONAL	PERCEPCION DEL AMBIENTE	4	0%	25%	25%	25%	25%
		5	0%	18,8%	50%	31,3%	0%
		6	12,5%	0%	43,8%	12,5%	31,3%
TENDENCIA PROMEDIO DE RESPUESTA			4,2%	14,6%	39,6%	22,9%	18,8%

FUENTE: DATOS PROCESADOS POR EL AUTOR (Petit.2016).

Según los porcentuales obtenidos de cada uno de los ítems resumidos en el cuadro anterior y utilizando la técnica estadística de resumen de valores: Tendencia Promedio Porcentual de Respuestas, se pudo determinar, en la

dimensión: Tipo de Clima Organizacional, indicador: Percepción del ambiente (ítems: del 4 al 6), que el 4,2% y 14,6% de las personas suponen que nunca o casi nunca, perciben que el ambiente de trabajo no incluye en su trabajo pero se pudo observar que el 39,6% perciben que a veces el ambiente de trabajo tiene influencia en el ambiente laboral. Pero el resto de personas consultadas (el 41,7 %) señalan que casi siempre o siempre consideran que la percepción del ambiente en el departamento influye en su trabajo.

En este sentido Bateman y Snell (2004. p.534) revelan que “La percepción es el proceso de recibir e interpretar información. Tales procesos no son perfectamente objetivos. Son subjetivos en cuanto que los motivos y actitudes de interés personal de la gente originan interpretaciones parciales”

No debemos olvidar que existen diversos factores que circundan ésta situación, a parte de las relaciones humanas que existen los docentes, cada persona atiende a una cosa distinta y cada una interpreta lo mismo de diferentes maneras, es decir, que cada individuo percibe el ambiente de acuerdo a sus intereses, actitudes y capacidad de adaptación, sin dejar por fuera otros factores influyentes, como el ambiente de la institución.

CUADRO N° 6

RESULTADOS OBTENIDOS EN CUANTO A LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL. DIMENSION: TIPO DE CLIMA ORGANIZACIONAL. INDICADOR: RELACIONES INTERPERSONALES.

			RESPUESTAS				
DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	N	C/N	A /V	C/S	S
TIPO DE CLIMA ORGANIZACIONAL	RELACIONES INTERPERSONALES	7	0%	0%	37,5%	50%	12,5%
		8	6,3%	6,3%	43,8%	37,5%	6,3%
		9	12,5%	6,3%	18,8%	37,5%	25%
TENDENCIA PROMEDIO DE RESPUESTA			6,3%	4,2%	33,4%	41,7%	14,6%

FUENTE: DATOS PROCESADOS POR EL AUTOR (Petit.2016).

Analizando las cifras porcentuales de cada uno de los ítems resumidos en el cuadro anterior y utilizando la técnica estadística de resumen de valores: Tendencia Promedio Porcentual de Respuestas, se pudo determinar, en la dimensión: Tipo de Clima Organizacional, indicador: Relaciones Interpersonales (ítems: del 7 al 9), que el 6,3% y 4,2% de las personas consideran que nunca o casi nunca, respectivamente, las relaciones interpersonales influyen en el ambiente de trabajo permitiendo mejorar su productividad.

De igual manera se pudo observar que el 33,4% creen que a veces las relaciones interpersonales influyen en el ambiente de trabajo. El resto de personas consultadas (aproximadamente el 56,30%) señalan que siempre o casi siempre las relaciones interpersonales contribuyen al buen desenvolvimiento de las actividades laborales.

Los resultados obtenidos demuestran que las relaciones interpersonales son un componente esencial para el desarrollo del clima en la organización, ya que de ellas dependen en parte la cooperación, la armonía en el trabajo, la adaptación, la participación y por consiguiente la producción de la institución.

Tal cual es expresado por Gómez (2000) refiere: “La presencia del individuo en una organización es consustancial a la existencia de relaciones interpersonales, intergrupales, entre individuos y grupos; interacciones que constituyen en buena medida el clima de relaciones humanas en el que se desenvuelven las actividades laborales y organizacionales”. (p. 142)

CUADRO N° 7
RESULTADOS OBTENIDOS EN CUANTO A LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL. DIMENSION: TIPO DE CLIMA ORGANIZACIONAL. INDICADOR: MOTIVACION DEL PERSONAL.

			RESPUESTAS				
DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	N	C/N	A /V	C/S	S
TIPO DE CLIMA ORGANIZACIONAL	MOTIVACION DEL PERSONAL	10	6,3%	25%	25%	37,5%	6,3%
		11	0%	12,5%	12,5%	56,3%	18,8%
		12	0%	0%	18,8%	50%	31,3%
TENDENCIA PROMEDIO DE RESPUESTA			2,1%	12,5%	18,8%	47,9%	18,8%

FUENTE: DATOS PROCESADOS POR EL AUTOR (Petit.2016).

De acuerdo a las cifras porcentuales de cada uno de los ítems resumidos en el cuadro anterior y utilizando la técnica estadística de resumen de valores: Tendencia Promedio Porcentual de Respuestas, se pudo determinar, en la dimensión: Tipo de Clima Organizacional, indicador: Motivación del Personal (ítems: del 10 al 12), que el aproximadamente 14,6% las personas no se sienten motivadas para alcanzar su objetivos. De igual manera se pudo observar que el 18,8% docentes consideran que a veces se sientes motivadas; pero a su vez se obtuvo como resultado que el 47,9 % y el 18,8 % de los docentes manifestaron que siembre y casi siempre se siente motivados por la institución para cumplir sus objetivos.

Se puede interpretar con los resultados obtenidos que el 66,7 % de los docentes se sienten motivados, En tal sentido Bateman y Snell (2005. p. 468) expresan: “La motivación se refiere a la fuerza que llenan de energía, dirigen y sostienen los esfuerzos de una persona”; por tanto se supone que una persona muy motivada trabajara para alcanzar las metas con mucho esfuerzo y entendimiento adecuado del trabajo, por consiguiente será sumamente productiva.

Con respecto a la variable satisfacción laboral, en su dimensión: comportamiento del personal y sus indicadores: productividad del personal, resistencia al cambio, actitud del personal, sensibilidad social y desempeño profesional, se obtuvo el siguiente resultado:

CUADRO N° 8

RESULTADOS OBTENIDOS EN CUANTO A LA VARIABLE: SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE. DIMENSION: COMPORTAMIENTO DEL PERSONAL. INDICADOR: PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL.

			RESPUESTAS				
DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	N	C/N	A /V	C/S	S
COMPORTAMIENTO DEL PERSONAL	PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL	13	0%	6,3%	31,3%	6,3%	56,3%
		14	12,5%	37,5%	31,3%	12,5%	6,3%
		15	0%	6,3%	18,8%	12,5%	62,5%
TENDENCIA PROMEDIO DE RESPUESTA			4,2%	16,7%	27,1%	10,4%	41,6%

FUENTE: DATOS PROCESADOS POR EL AUTOR (Petit.2016).

De acuerdo a las cifras porcentuales de cada uno de los ítems resumidos en el cuadro anterior y utilizando la técnica estadística de resumen de valores: Tendencia Promedio Porcentual de Respuestas, se pudo determinar, en la dimensión: Comportamiento del Personal, indicador: Productividad del Personal (ítems: del 13 al 15), que el 4,2% y 16,7 % de las personas consideran que nunca o casi nunca, respectivamente, el clima de la organización incide en el comportamiento del personal y en su productividad. También y de igual manera se pudo observar que el 27,1 % consideran que a veces el comportamiento del personal incide en su productividad y el resto de personas consultadas (aproximadamente el 52%) consideran que siempre o casi siempre el comportamiento de los docentes influye en su productividad personal.

La mayoría de los docentes encuestados han manifestado que su comportamiento incide directamente en su productividad por lo que quiere

decir que la actuación del personal es un componente que permite identificar su comportamiento y por consiguiente su satisfacción laboral, por esta razón muchas organizaciones pretenden crear un lugar excelente para lograr la satisfacción en el trabajo. Por otra parte, las personas satisfechas con su trabajo son más productivas que las insatisfechas. En efecto Chiavenato (2005. p. 679) plantea que “todo el mundo además de preocuparse por la calidad de las organizaciones se preocupan por la mejora del desempeño en productividad”.

CUADRO N° 9
RESULTADOS OBTENIDOS EN CUANTO A LA VARIABLE: SATISFACCION
LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE. DIMENSION: COMPORTAMIENTO DEL
PERSONAL. INDICADOR: RESISTENCIA AL CAMBIO.

			RESPUESTAS				
DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	N	C/N	A /V	C/S	S
COMPORTAMIENTO DEL PERSONAL	RESISTENCIA AL CAMBIO	16	0%	6,3%	6,3%	31,3%	56,3%
		17	6,3%	12,5%	43,8%	12,5%	25%
		18	43,8%	25%	31,3%	0%	0%
TENDENCIA PROMEDIO DE RESPUESTA			16,7%	14,6%	27,1%	14,6%	27,1%

FUENTE: DATOS PROCESADOS POR EL AUTOR (Petit.2016).

Obtenidas las cifras porcentuales de cada uno de los ítems resumidos en el cuadro anterior y utilizando la técnica estadística de resumen de valores: Tendencia Promedio Porcentual de Respuestas, se pudo determinar, en la dimensión: Comportamiento del Personal, indicador: Resistencia al Cambio (ítems: del 16 al 18), que el 16,7% y 14,6% de las personas consideran que nunca o casi nunca, su comportamiento se manifieste a través de una resistencia al cambio; sin embargo un porcentaje significativo el 27,1% manifestaron que a veces la resistencia al cambio si esta influenciado por su comportamiento, pero. De igual manera se pudo observar que el resto de personas consultadas

(aproximadamente el 41,7%) señalan que siempre o casi siempre la resistencia al cambio en la institución es debido al comportamiento del docente.

Estos resultados nos permiten rededir que cualquier cambio en la organización conllevara Resistencia, ya que no existe la confianza de que los cambios serán para bien y esta situación también conlleva a un cambio de comportamiento influyendo significativamente en su satisfacción laboral.

Es importante señalar que cuando los empleados se resisten a los cambios se conforman en ellos una serie de comportamientos negativos tal como lo define Davis y Newstron (2004. p. 401) “se desacredita, se ataca y afecta la organización. Generalmente los empleados tienden a presentar resistencia al cambio por cuanto sienten que ponen en riesgo sus necesidades de seguridad social, status, competencia o autoestima”.

CUADRO N° 10
RESULTADOS OBTENIDOS EN CUANTO A LA VARIABLE: SATISFACCION
LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE. DIMENSION: COMPORTAMIENTO DEL
PERSONAL. INDICADOR: ACTITUD DEL PERSONAL.

			RESPUESTAS				
DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	N	C/N	A /V	C/S	S
COMPORTAMIENTO DEL PERSONAL	ACTITUD DEL PERSONAL	19	0%	25%	43,8%	12,5%	18,8%
		20	0%	31,3%	43,8%	6,3%	18,8%
		21	6,3%	18,8%	12,5%	37,5%	25%
TENDENCIA PROMEDIO DE RESPUESTA			2,1%	25%	33,4%	18,8%	20,8%

FUENTE: DATOS PROCESADOS POR EL AUTOR (Petit.2016).

Según los resultados obtenidos de las encuestas realizadas, las cifras porcentuales de cada uno de los ítems resumidos en el cuadro anterior y utilizando la técnica estadística de resumen de valores: Tendencia Promedio Porcentual de Respuestas, se pudo determinar, en la dimensión: Comportamiento Personal, indicador: Actitud del Personal (ítems: del 19 al 21), que el 2,1% de los docentes encuestados que nunca la actitud del personal tiene influencia con el

comportamiento del personal, y el 25 % de los docentes consideran que casi nunca, se reflejan actitudes favorables o desfavorables debido a su satisfacción laboral, a sus vez se obtuvo el resultado del 33,4% de los docentes encuestados que creen que a veces se expresan actitud en ellos tanto favorables como desfavorables debido a la satisfacción laboral y a demás se obtuvo el resultado de los restantes docentes encuestados el 38,8% que manifestaron que siempre y casi siempre se manifiesta actitudes en los docente influenciados por su comportamiento o su satisfacción.

En efecto Robins y Coulter (2000. p. 419) exponen “para entender mejor el concepto de actitudes conviene considerar que ésta está formada por tres componentes: cognición, afecto y comportamiento”.

CUADRO N° 11
RESULTADOS OBTENIDOS EN CUANTO A LA VARIABLE: SATISFACCION
LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE. DIMENSION: COMPORTAMIENTO DEL
PERSONAL. INDICADOR: SENSIBILIDAD SOCIAL.

			RESPUESTAS				
DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	N	C/N	A /V	C/S	S
COMPORTAMIENTO DEL PERSONL	SENSIBILIDAD SOCIAL	22	0%	0%	25	31,3%	43,8%
		23	0%	6,3%	6,3%	25%	62,5%
		24	0%	6,3%	18,8%	31,3%	43,8%
TENDENCIA PROMEDIO DE RESPUESTA			0%	4,2%	16,7%	29,2%	50%

FUENTE: DATOS PROCESADOS POR EL AUTOR (Petit.2016).

Dadas las cifras porcentuales de cada uno de los ítems resumidos en el cuadro anterior y utilizando la técnica estadística de resumen de valores: Tendencia Promedio Porcentual de Respuestas, se pudo determinar, en la dimensión: Comportamiento Personal, indicador: Sensibilidad Social (ítems: del 22 al 24), que el 0% y 4,2 % de los docentes encuestados consideran que nunca o casi nunca, respectivamente, no tener la sensibilidad social necesaria para

desenvolverse adecuadamente en su trabajo, a su vez el 16,7 % de los encuestados consideran que a veces tienen sensibilidad social; pero el resto de los docentes encuestados el aproximadamente el 79,2 % manifestaron tener la sensibilidad social necesaria para comprender a sus compañeros de trabajos, capaces de captar sus emociones, llevándoselas bien con todos indiferentemente su estrato socioeconómico. Los resultados anteriores demuestran que la mayoría de los docentes encuestados generan la empatía suficiente y necesaria para llevársela bien con todos tal cual lo define Goleman Boyatzis y McKeen: La empatía como un abanico de señales emocionales que permiten experimentar, aunque sea de un modo tácito, las emociones que siente una persona o grupo o también la posibilidad de llevarse bien con personas procedentes de sustratos o culturas distintas. (2004. p. 311).

CUADRO N° 12
RESULTADOS OBTENIDOS EN CUANTO A LA VARIABLE: SATISFACCION
LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE. DIMENSION: COMPORTAMIENTO DEL
PERSONAL. INDICADOR: DESEMPEÑO PROFESIONAL.

			RESPUESTAS				
DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	N	C/N	A /V	C/S	S
COMPORTAMIENTO DEL PERSONL	DESEMPEÑO PROFESIONAL	25	12,5%	31,3%	18,8%	12,5%	25%
		26	0%	18,8%	31,3%	25	25%
		27	18,8%	18,8%	25%	12,5%	25%
TENDENCIA PROMEDIO DE RESPUESTA			10,4%	22,9%	25%	16,7%	25%

FUENTE: DATOS PROCESADOS POR EL AUTOR (Petit.2016).

De acuerdo a las cifras porcentuales de cada uno de los ítems resumidos en el cuadro anterior y utilizando la técnica estadística de resumen de valores: Tendencia Promedio Porcentual de Respuestas, se pudo determinar, en la dimensión: Comportamiento Personal, indicador: Desempeño Profesional (ítems:

del 25 al 27), que el 10,4% y 22,9% de los docentes encuestados consideran que nunca o casi nunca, respectivamente, se les evalúa su desempeño profesional. De igual manera se pudo observar que el 25 % consideran que a veces son evaluados su desempeño profesional.

El resto de personas consultadas que el 16,7% y 25% (aproximadamente el 41,7%) de los docentes encuestados consideran que casi siempre y siempre, respectivamente, la jefatura de departamento les evalúa su desempeño profesional y están de acuerdo y consideran que la institución debe establecer normas en el desempeño profesional ya que el mismo se relaciona con aspectos internos de la institución y en general al clima de la organización.

En tal sentido Hellriegel, Jackson y Slocum (2002. p. 473) plantea “cuando los equipos no logran desempeñarse tan bien como se espera, su fracaso puede tener diversas razones. Por lo general lo primero que se considera son los procesos internos”. Cabe considerar que los equipos no existen en el vacío y tanto las fuerzas internas como las externas pueden afectar el funcionamiento de la organización.

Con respecto a la variable satisfacción laboral, en su dimensión: funcionamiento de la organización y sus indicadores: logro de los objetivos, responsabilidad, administración trabajo en equipo., se obtuvo el siguiente resultado:

CUADRO N° 13
RESULTADOS OBTENIDOS EN CUANTO A LA VARIABLE: SATISFACCION
LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE. DIMENSION: FUNCIONAMIENTO DE LA
ORGANIZACION. INDICADOR: LOGRO DE LOS OBJETIVOS.

			RESPUESTAS				
DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	N	C/N	A /V	C/S	S
FUNCIONAMIENTO DE LA ORGANIZACION	LOGRO DE LOS OBJETIVOS	28	6,3%	31,3%	25%	18,8%	18,8%
		29	6,3%	43,8%	12,5%	18,8%	18,8%
		30	12,5%	50%	12,5%	6,3%	18,8%
TENDENCIA PROMEDIO DE RESPUESTA			8,4%	41,7%	16,7%	14,6%	18,8%

FUENTE: DATOS PROCESADOS POR EL AUTOR (Petit.2016).

Según a las cifras porcentuales de cada uno de los ítems resumidos en el cuadro anterior y utilizando la técnica estadística de resumen de valores: Tendencia Promedio Porcentual de Respuestas, se pudo determinar, en la dimensión: Funcionamiento de la Organización, indicador: Logro de los Objetivos (ítems: del 28 al 30), que el 8,4% de los docentes encuestados manifestaron que los objetivos nunca se logran, pero el 41,7% de los docentes encuestados manifestaron que casi nunca se logran y consideran que los objetivos establecidos son a corto plazo. A su vez el 16,7% de los docentes consideran que a veces se toman en cuenta los objetivos.

En el mismo orden de analices de los resultados se obtuvo que el resto de los docentes encuestados el 14,6% casi siempre y el 18,8% siempre se toman en cuenta los objetivo. Esta situación evidencia que los objetivos planteados por los directivos son a corto plazo y no son llevados a la práctica.

En relación a esto Chiavenato (2005. p. 614) manifiesta que “Un objetivo es un estado futuro deseado que se debe convertir en la practica. Por esta razón toda organización debe tener preestablecido sus objetivos a cumplir en un determinado plazo y también de lo que desea realizar”. Sin duda alguna en la institución no se logran los objetivos casi nunca.

CUADRO N° 14
RESULTADOS OBTENIDOS EN CUANTO A LA VARIABLE: SATISFACCION
LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE. DIMENSION: FUNCIONAMIENTO DE LA
ORGANIZACION. INDICADOR: RESPONSABILIDAD.

			RESPUESTAS				
DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	N	C/N	A /V	C/S	S
FUNCIONAMIENTO DE LA ORGANIZACION	RESPONSABILIDAD	31	0%	0%	12,5%	18,8%	68,8%
		32	18,8%	6,3%	50%	0%	25%
		33	12,5%	37,5%	37,5%	6,3%	6,3%
TENDENCIA PROMEDIO DE RESPUESTA			10,4%	14,6%	33,3%	8,4%	33,4%

FUENTE: DATOS PROCESADOS POR EL AUTOR (Petit.2016).

Las cifras porcentuales de cada uno de los ítems resumidos en el cuadro anterior y utilizando la técnica estadística de resumen de valores: Tendencia Promedio Porcentual de Respuestas, se pudo determinar, en la dimensión: Funcionamiento de la Organización, indicador: Responsabilidad (ítems: del 31 al 33), que el 10,4% y 14,6% de los docentes consideran que nunca o casi nunca, respectivamente, se dejan de cumplir con su responsabilidades. Pero el 33,3% de los docentes consideran que a veces dejan de cumplir con sus responsabilidades, y además perciben que la responsabilidad de los docentes disminuyen cuando le dan su pase a ordinario (empleo fijo dejan la condición de contratado). Sin embargo el resto de los docentes aproximadamente el 41,% de docentes encuestados manifestaron cumplir con sus funciones es decir con sus responsabilidades. Con respecto a la responsabilidad Hellriegel, Jackson y Slocum (2002.p. 283) resaltan “la responsabilidad es la obligación que tiene un empleado de realizar las tareas asignadas. Ésta se adquiere al aceptar un trabajo o determinada labor”.

CUADRO N° 15

RESULTADOS OBTENIDOS EN CUANTO A LA VARIABLE: SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE. DIMENSION: FUNCIONAMIENTO DE LA ORGANIZACION. INDICADOR: ADMINISTRACION.

			RESPUESTAS				
DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	N	C/N	A /V	C/S	S
FUNCIONAMIENTO DE LA ORGANIZACION	ADMINISTRACION	34	0%	43,8%	18,8%	18,8%	18,8%
		35	0%	31,3%	31,3%	18,8%	18,8%
		36	6,3%	50%	18,8%	6,3%	18,8%
TENDENCIA PROMEDIO DE RESPUESTA			2,1%	41,7%	22,9%	14,6%	18,8%

FUENTE: DATOS PROCESADOS POR EL AUTOR (Petit.2016).

De acuerdo a las cifras porcentuales de cada uno de los ítems resumidos en el cuadro anterior y utilizando la técnica estadística de resumen de valores: Tendencia Promedio Porcentual de Respuestas, se pudo determinar, en la dimensión: Funcionamiento de la Organización, indicador: Administración (ítems: del 34 al 36), que el 2,1% de los docentes encuestados manifestaron nunca han creído que la administración del departamento sea manejada a discreción de los directivos y 41,7% de los docentes manifestaron que casi nunca. Se observa un porcentaje alto que los directivos modifican los planes para realizar actividades con su personal de preferencia.

A su vez 22,9 de los docentes encuestados manifiestan que a veces los directivo saque provecho de la situación ; pero el resto de los docentes encuestados (aproximadamente 34,4 %) que los directivos casi siempre y siempre se aprovechan de una manera u otra de la administración. En este sentido Benavides (2005. p. 3) refiere “ésta orienta los esfuerzos humanos para aprovechar los recursos de que se disponen para ofrecer a la comunidad satisfactores de necesidades y así alcanzar las metas de quienes emprender dichos esfuerzos”.

CUADRO N° 16
RESULTADOS OBTENIDOS EN CUANTO A LA VARIABLE: SATISFACCION
LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE. DIMENSION: FUNCIONAMIENTO DE LA
ORGANIZACION. INDICADOR: TRABAJO EN EQUIPO.

			RESPUESTAS				
DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	N	C/N	A /V	C/S	S
FUNCIONAMIENTO DE LA ORGANIZACION	TRABAJO EN EQUIPO	37	0%	31,3%	37,5%	18,8%	12,5%
		38	0%	12,5%	31,3%	18,8%	37,5%
		39	0%	31,3%	18,8%	18,8%	31,3%
TENDENCIA PROMEDIO DE RESPUESTA			0%	25%	29,2%	18,8%	27,1%

FUENTE: DATOS PROCESADOS POR EL AUTOR (Petit.2016).

Según las cifras porcentuales de cada uno de los ítems resumidos en el cuadro anterior y utilizando la técnica estadística de resumen de valores: Tendencia Promedio Porcentual de Respuestas, se pudo determinar, en la dimensión: Funcionamiento de la Organización, indicador: Trabajo en equipo (ítems: del 37 al 39), que el 0% de los docentes encuestados manifestaron se realizan trabajo en equipo y 25% de los docentes manifestaron que casi nunca el aspecto trabajo en equipo es tomado en cuenta en el departamento. El 29,2% de los docentes manifestaron que a veces se reconoce la realización de sus actividades con entusiasmo.

El resto de los docentes aproximadamente el 45,9% declararon que casi siempre o casi siempre en el departamento los trabajos se realizan en equipo y con entusiasmo.

Con respecto al trabajo en equipo Davis y Newstron (2004. p. 374) indican que “existe trabajo en equipo cuando los miembros de un equipo de tarea conocen sus objetivos, contribuyen responsable y entusiastamente en sus tareas”. Lo expresado por el autor nos hace predecir que en el departamento existe muy poco entusiasmo para realizar un trabajo en equipo.

Con respecto a la firme intención de establecer y analizar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes del Departamento Académico de Ciencias Agropecuarias en la Universidad Politécnica Territorial “Alonso Gamero”, se utilizó el Coeficiente de Correlación Producto-Momento de Pearson, tomando como base las puntuaciones obtenidas por cada uno de los sujetos consultados en cada una de las variables en estudio.

En este procedimiento se plantean como prueba dos planteamientos hipotéticos:

Hipótesis Nula (Ho): No hay relación entre las variables

Hipótesis Alterna (Ha): si hay relación entre las variables

Para realizar esta prueba se utilizó el programa estadístico IMB – SPSS, ultima versión y al procesar la información, se obtuvo el siguiente resultado:

CUADRO N°17

RESULTADOS OBTENIDOS EN LA PRUEBA DE CORRELACION DE PEARSON

CORRELACIONES

		CLIMA ORGANIZACIONAL	SATISFACCIÓN LABORAL
CLIMA ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	,769**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	16	16
SATISFACCION LABORAL	Correlación de Pearson	,769**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	16	16

******. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).
FUENTE: DATOS PROCESADOS POR EL AUTOR (Petit.2016).

El resultado obtenido de correlación lineal de Pearson **R= 0,769****, indica que existe una correlación alta positiva entre el clima organizacional y satisfacción laboral y se relacionan de manera directa, vale decir que una persona con puntajes altos en una variable, también tendrá puntajes altos en la otra, igual relación con los puntajes bajos. También se obtuvo una significación bilateral **=.000**, que resultó menor de **.01 (p<.01)**, por lo que se toma la decisión estadística de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna y concluir que las variables en estudio se relacionan significativamente, es decir, que una persona dentro de un clima organizacional favorable y adecuado, tendrá una tendencia alta probable de tener también una alta y buena satisfacción laboral y viceversa.

Con el fin de comprobar la confiabilidad estadística de la prueba ante realizada, se utilizó otro procedimiento de la estadística inferencia No Paramétrica a través de la Prueba de Independencia del Chi-Cuadrado. Esta prueba, se utiliza para determinar la relación entre dos variables categóricas. Para ellos se utilizó la clasificación realizada en ambas variables. En este procedimiento se someten a contraste las siguientes hipótesis:

Hipótesis Nula (Ho): No hay relación entre las variables (son independiente)

Hipótesis Alterna (Ha): si hay relación entre las variables (están relacionadas)

Los resultados de la Prueba de Independencia del Chi-Cuadrado fueron los siguientes:

CUADRO N°18

PRUEBAS DE CHI-CUADRADO

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,717	4	,003
Razón de verosimilitudes	14,292	4	,006
Asociación lineal por lineal	8,462	1	,004
N de casos válidos	16		

El valor obtenido Chi-Cuadrado de Pearson fue igual a **10,717**, con **4** grados de libertad, resulto una significación asintóticas (bilateral) de **.003**, que resulto menor que **.01 ($p < .01$)**, esto indica que existen diferencias estadísticamente significativas que conducen a tomar la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna y concluir que las variables **Clima Organizacional está relacionada significativamente con la satisfacción laboral con un nivel de confianza del 99% y un margen de error del 1%.**

Se puede establecer lo expresado por Brunet (1999) señala que “dada la estrecha relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción, es obvio que el clima ejerce influencia a nivel de las relaciones en el trabajo” (p. 72); por lo que cuando una organización hace esfuerzos en promover la satisfacción de su personal, coadyuva al establecimiento de un adecuado clima organizacional.

CONCLUSIONES

En investigación realizada el objetivo general planteado fue el de establecer la relación que existe entre el clima organizacional predominante y la satisfacción laboral prevaleciente en el personal docentes que laboran en el Departamento Académico de Ciencias Agropecuarias de la Universidad Politécnica Territorial “Alonso Gamero”. Para lograr el objetivo general planteado primeramente se desarrollaron varios objetivos específicos, siguiendo un acertado procedimiento por fases.

El primer objetivo específico desarrollado fue: Diagnosticar el Clima Organizacional predominante en el Departamento Académico de Ciencias Agropecuarias de la Universidad Politécnica Territorial “Alonso Gamero”. Se concluye que el clima organizacional predominante en el departamento es: un ambiente interno donde los docentes se encuentran moderadamente motivados para la realización de sus actividades

En relación al segundo objetivo específico: Describir el nivel de Satisfacción Laboral prevaleciente en los docentes que laboran en el Departamento Académico de Ciencias Agropecuarias de la Universidad Politécnica Territorial “Alonso Gamero”. Se concluye que los docentes se sienten comprometidos a través de sus acciones con el departamento de una forma moderada es decir medianamente comprometidos ya que se sienten poco motivados. Esta situación descrita trae como consecuencias que los docentes no se sienten bien en el departamento, disminuyendo la eficiencia con que se realiza sus trabajos, logrando a medias los objetivos de la organización

En cuanto al tercer objetivo específico: Determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el Departamento Académico de Ciencias Agropecuarias de la Universidad Politécnica Territorial

“Alonso Gamero”. Se concluye que si existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional que existe en el departamento y la satisfacción laboral de los docentes es decir que los docentes no se encuentran satisfecho con su trabajo debido al clima organizacional existente.

RECOMENDACIONES

En atención a los resultados obtenidos, y de acuerdo con los objetivos específicos y las conclusiones elaboradas, se recomienda:

- ❖ Mejorar el tipo de clima organizacional predominante en el Departamento Académico de Ciencias Agropecuarias de la Universidad Politécnica Territorial “Alonso Gamero” a través de la motivación de personal docente e incentivando sus relaciones interpersonales entre los ellos para así logra una mejor adaptación y percepción del ambiente.
- ❖ Tratar de mejorar el comportamiento del personal docente, a través de cursos de desarrollo personal para aumentar su sensibilidad social, disminuir su resistencia al cambio y aumentar su productividad.
- ❖ Con respecto al funcionamiento de la institución se debe tratar mejorar la administración a través de incentivar el trabajo en equipo, para mejorar su responsabilidad y logro de los objetivos.

ANEXOS

Anexo A

**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
"RAFAEL MARÍA BARALT"
VICERRECTORADO ACADÉMICO
PROGRAMA POSTGRADO
MAESTRÍA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS**



INSTRUMENTO

INVESTIGACION: EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACION LABORAL EN LOS DOCENTES DEL DEPARTAMENTO ACADEMICO DE CIENCIAS AGROPECUARIAS EN LA "UNIVERSIDAD POLITECNICA TERRITORIAL "ALONSO GAMERO".

Tutor

Dr. Pedro Rojas

Realizado por:

Lcdo. Edward A. Petit S.

Santa Ana de Coro, Abril, 2016

El siguiente cuestionario es el instrumento a utilizar para el registro de información, necesaria para la investigación sobre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los docentes adscritos al departamento académico de ciencias agropecuarias en la “Universidad Politécnica Territorial “Alonso Gamero”.

En este sentido, la investigador le agradece de antemano su valiosa colaboración, la cual es muy importante para el éxito de este estudio. Por otra parte, es necesario indicar que sus respuestas serán de gran utilidad para los fines científicos que representa el estudio señalado. Se le garantiza la absoluta confidencialidad y discrecionalidad en referencia a las respuestas que se marcan en este cuestionario.

Siga las siguientes instrucciones: lea cuidadosamente los siguientes ítems. Usted evaluará y responderá a cada uno de ellos por medio de cinco alternativas de respuestas, seleccione una sola y marque con una “X” la que se ajuste a su consideración. Las alternativas de respuestas son las siguientes:

- Siempre (1)
- Casi Siempre (2)
- Algunas Veces (3)
- Casi Nunca (4)
- Nunca (5)

Por favor lea cuidadosamente los ítems y elija una sola respuesta para cada uno, marcando con una “X” en él.

Agradeciendo altamente su colaboración.

LEYENDA: 1 = SIEMPRE (S).

2 = CASI SIEMPRE (CS).

3 = ALGUNAS VECES (AV).

4 = CASI NUNCA (CN).

5 = NUNCA (N).

Nº	ITEMS	1 (S)	2 (CS)	3 (AV)	4 (CN)	5 (N)
1	Indicador: Adaptación del Personal.					
	Estima que el ambiente de trabajo es hostil.					
2	Aprecia que el ambiente de trabajo le permite mejorar la productividad.					
3	Admite que su aptitud esta de acuerdo con el ambiente de trabajo.					
4	Indicador: Percepción del Ambiente.					
	Piensa que la actitud del personal docente se relaciona con la percepción que tiene del ambiente de trabajo.					
5	Siente desagrado por lo que percibe del ambiente laboral.					
6	Admite que el ambiente laboral debe ser mejorado.					
7	Indicador: Relaciones Interpersonales.					
	Usted como docente se siente a gusto compartiendo la comunicación con todo el personal.					
8	Cree que la comunicación entre usted y su jefe es adecuada.					
9	Piensa que las relaciones intergrupales contribuyen al buen desenvolvimiento de las actividades laborales.					
10	Indicador: Motivación del Personal.					
	Cuenta con suficiente motivación para alcanzar los objetivos de DACA.					
11	Asume un comportamiento adecuado con la visión de su departamento.					
12	Considera que es necesario mejorar la motivación.					
13	Indicador: Productividad del Personal.					
	Se siente preocupado por el nivel de productividad.					
14	Percibe que la productividad en DACA, es óptima.					

15	Cree que el clima de la organización incide en la productividad del personal docente.					
16	Indicador: Resistencia al Cambio.					
	Usted se resiste al cambio para mejorar su condición profesional.					
17	Estima que la resistencia al cambio del personal tiene relación con el comportamiento de la organización.					
18	Ofende a la organización en respuesta a la resistencia al cambio.					
19	Indicador: Actitud del Personal.					
	Percibe actitudes favorables de sus colegas sobre el clima organizacional.					
20	Observa actitudes desfavorables de sus compañeros de trabajo frente al clima organizacional.					
21	Considera que el comportamiento del personal refleja satisfacción en el trabajo.					
22	Indicador: Sensibilidad Social.					
	Considera que posee habilidades para comprender a los demás compañeros de trabajo					
23	Cree que tiene posibilidad de llevarse bien con personas procedentes de sustratos socioeconómicos distintos.					
24	Asegura que puede captar las emociones de otras personas.					
25	Indicador: Desempeño Profesional.					
	Evalúa el jefe de departamento su desempeño como personal docente.					
26	Relaciona su desempeño con el clima de la organización					
27	Considera que en la institución se establecen normas basadas en el desempeño del cargo.					
28	Indicador: Logros de los Objetivos.					
	Nota que los objetivos establecidos en la planificación se llevan a la práctica.					
29	Considera que los directivos del departamento miden la eficacia de la institución a través de los objetivos.					
30	Piensa que los directivos establecen objetivos para lograrlos a cortoplazo.					

31	Indicador: Responsabilidad.					
	Posee suficiente responsabilidad para realizar sus funciones docentes.					
32	Percibe que la responsabilidad de los docentes disminuye al poseer el cargo (pase a ordinario).					
33	Considera que en DACA asignan responsabilidades formales a pocos docentes.					
34	Indicador: Administración.					
	Cree que los directivos administran la institución aprovechando los recursos para alcanzar los objetivos.					
35	Piensa que los directivos modifican los planes para realizar actividades con el personal de su preferencia.					
36	Estima que los directivos orienta al personal para la mejor administración de los procesos educativos.					
37	Indicador: Trabajo en Equipo.					
	Reconoce que todos los miembros del personal realizan entusiastamente sus labores.					
38	Considera que los docentes contribuyen a mejorar el funcionamiento de la institución.					
39	Toma en cuenta el jefe de DACA al personal docente para trabajar en equipo.					

Yo Julio clarios
C.I. 7497218

Hago constar que el instrumento de recolección de datos para la investigación titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL DE LOS DOCENTES DEL DEPARTAMENTO ACADEMICO DE CIENCIAS AGROPECUARIAS EN LA "UNIVERSIDAD POLITECNICA TERRITORIAL "ALONSO GAMERO", es válido y puede ser aplicado.

Queda Aprobado su validez

Sin más que agregar me despido de ustedes

Atentamente




Yo Damil Maldonado
C.I. 5.298.532

Hago constar que el instrumento de recolección de datos para la investigación titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL DE LOS DOCENTES DEL DEPARTAMENTO ACADEMICO DE CIENCIAS AGROPECUARIAS EN LA "UNIVERSIDAD POLITECNICA TERRITORIAL "ALONSO GAMERO", es válido y puede ser aplicado.

Queda Agurado su validez

Sin más que agregar me despido de ustedes

Atentamente


C.I. 5.298.532

Coro, 25 de mayo 2016

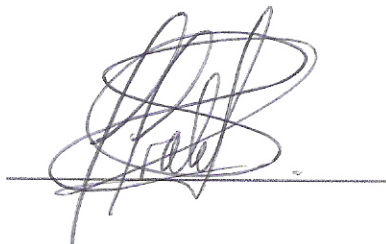
Yo Ramón Darío Graterol
C.I. V-95007824

Hago constar que el instrumento de recolección de datos para la investigación titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL DE LOS DOCENTES DEL DEPARTAMENTO ACADEMICO DE CIENCIAS AGROPECUARIAS EN LA "UNIVERSIDAD POLITECNICA TERRITORIAL "ALONSO GAMERO", es válido y puede ser aplicado.

Queda certificada su validez

Sin más que agregar me despido de ustedes

Atentamente



REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Arias, F. (1999). **El Proyecto de la Investigación**. Caracas: Editorial Episteme.
- Bateman, T. y Snell, S. (2004). **Administración una Ventaja Competitiva**.
- Bateman, T. y Snell, S. (2005). **Administración un Nuevo Panorama Competitivo**. México: McGraw-Hill
- Benavides, J. (2005). **Administración**. México: McGraw-Hill.
- Bracho, C. (1989). **Clima Organizacional y su relación con la Satisfacción Laboral en una Organización de Educación Superior**. Tesis Doctoral. Universidad Nacional Experimental. "Simón Rodríguez". Caracas.
- Bracho, I. (1997) **La comunicación y el Control Administrativo como elemento importante en el Líder Educativo**. Revista de Pedagogía No 7. Año XVI. Caracas
- Brunet L (2.000). **El Clima de Trabajo en las Organizaciones: Definiciones, diagnóstico y consecuencias**. México: Editorial Trillas.
- Conde (2007) **"Paradigmas de la investigación educativa"**. Editorial Pueblo y Educación. La Habana
- Chiavenato I. (2004), **Comportamiento Organizacional La Dinámica del Éxito en las Organizaciones**. México: Edamsa Impresiones, S.A. de C.V.
- Chiavenato, I. (2000). **Administración de los Recursos Humanos**. Bogotá: Editorial MacGrawHill.
- Chiavenato, I. (2000). **Introducción a la Teoría General de la Administración**. Santa Fe de Bogota: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2003). **Administración de Recursos Humanos**. Santa Fe de Bogota: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2005). **Comportamiento Organizacional**. Australia: Thomsomn.
- Chudren, H. y Sherman, A. (1996). **Administración de personal. Sistema de la administración de personal**. ED. CECSA. México.

- Davis, K y Newstrom, J (2002). **El Comportamiento Humano en el Trabajo**, 8va Edición. México. Editorial McGraw Hill.
- De Faria, F. (2005). **Desarrollo Organizacional**. México. Limusa.
- Dessler, G. (2001). **Organización y Administración**. España: Prentice Hall.
- Erika E. Barrios R. 2012. **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA ALCALDÍA DE VALENCIA**. Tesis. Universidad de Carabobo.
- ESCORIAL, J. (2005). **Gestión de Recursos Humanos**. España: GROSS.
- Flores, V. (2002). **Relación del Clima Organizacional y Satisfacción Laboral como profesores de tiempo parcial de una Institución de Educación Superior**.
- FLOREZ R. YERALDIN D. (2014). **Clima Laboral y Compromiso Organizacional en Docentes Universitarios**. Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado".
- Gellerman, P. (1960). Psicología Industrial /Organizacional. México: Nueva Editorial Interamericana.
- Goleman, D; Boyatzis, R; Makee, A. (2004). **El Líder Resonante Crea Más. el Poder de la Inteligencia Emocional**. Caracas: Melvin.
- Gómez, D. (2000). **Los Estudios de Futuro. Dinámica, Socioeconómica e Innovación**. Colombia. Universidad Nacional de Colombia.
- Goncálves, A. (1997). **Fundamentos del clima organizacional**. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC)
- Goncalves, Antonio (1999), **Dimensiones del Clima Organizacional**. [http: www. Calidad.org./articles/dec97/2de97. htm](http://www.Calidad.org/articles/dec97/2de97.htm). Consulta: 23-10-1999.
- González de S, H. (2003). **Satisfacción Laboral en la Función de Docencia, Investigación y Extensión de la Universidad de los Andes, Núcleo Trujillo**. Trabajo de Grado. Universidad de los Andes.

- González, T. (2004). **Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Docente de Educación Superior**. Trabajo de grado. Universidad Rafael Bellos Chacín
- González, M. (2003). **Clima organizacional y la Satisfacción Laboral de los Docentes del Colegio Universitario de Caracas**. Tesis Doctoral Universidad de Misuri USA
- Graffe, G. (2002). **Gestión Educativa para la Transformación de la Escuela**. En revistas de pedagogía, volumen XXIII. Nº 68. Universidad Central de Venezuela. Caracas.
- Guillen y Guil. (2000). **Psicología del Trabajo para las Relaciones Industriales**.
- Gutiérrez (2004) **“Paradigmas en la investigación social”**. Editorial Paidós. Buenos Aires
- Hellriegel, D; Jackson, S; Slocum, J. (2002). **Administración: un Enfoque Basado en Competencia**. Australia: Thomson Larning.
- Hernández y Otros (2006). **Metodología de la investigación**. Editorial Trillas, , ciudad. Caracas.
- Hernández, B; Fernández, C; Baptista, P. (2003). **Metodología de la Investigación**. México: McGraw-Hill.
- Hernández, R; Fernández, C y Baptista, P. (2000). **Metodología de la Investigación**. México: McGrawHill.
- Hurtado de B, J. (2000). **Metodología de la Investigación Holística**. Caracas: Ediciones de la Fundación Servicios y Proyecciones para América Latina.
- KUDER, G, y Richardson, M. (1937). **“The theory of estimation of test reliability Psychometrika”**
- Quinaluisa T. Myriam F. (2011). **“Cómo el clima organizacional puede influir en la satisfacción laboral de los empleados del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Rumiñahui”**. Tesis de grado. Universidad Central de Ecuador.
- Koys, D.J. y Decottis, T.A. (1991). **Inductive Measures of Psychological Climate**. *Human Relations*, 44, 3, 265-385

- Risquez, G; Fuenmayor, E; Pereira, B. (2000). **Metodología de la Investigación I. Manual Teórico Práctico**. Maracaibo: Universo de Venezuela.
- Rojas M, Claudia P. (2013). **SATISFACCIÓN LABORAL Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LAS PRINCIPALES UNIVERSIDADES SUCREÑAS**. Corporación Universitaria del Caribe, CECAR. Colombia.
- Rojas, Anyuvi. (2014). **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN BÁSICA EN LA PARROQUIA PUEBLO NUEVO, MUNICIPIO BARALT, ESTADO ZULIA**. Tesis de grado. "RAFAEL MARÍA BARALT".
- Robbins, S.P. y Coulter, M. (2010). **Administración**, 10ª. ed. México: Pearson.
- Robins, S. (2000). **Comportamiento Organizacional**.__Quinta Edición. México: Prentice Hall.
- Hernández Sampieri, R., Fernández-Collado, C., Baptista Lucio, P. (2006) **"Metodología de la investigación"**. Editorial McGraw-Hill Interamericana. Cuarta Edición. Pág. 64
- Schermerhorn, Hunt, Osborn. (2003), **Comportamiento Organizacional**.
- Schneider, B. (1985). **Organizational behavior**. *Annual Review Psychology*, 36, 573-611
- Schutz, H. (1996). **Innovación estratégica de liderazgo para mercados de alta competencia**. Bogota: Editorial McGrawHill.
- Scout, M y Powers, W. (2002). **La Comunicación Interpersonal como Necesidad**. Madrid.
- SHERMAN, k. y BOHLANDER, M. (2004) **Gerencia Organizacional**. México: TRILLAS.
- Zohar, D. (1980). **Safety climate in industrial organizations: Theoretical and applied implications**. *Journal of Applied Psychology*, 65, 96-102. [Links]